

100 let

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

ZÁKLAD SOCIÁLNÍHO DIALOGU



100 let

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

ZÁKLAD SOCIÁLNÍHO DIALOGU



**Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2019
„§ 320a ZP I – Odbory, intenzifikace práce a mezinárodní standardy práce“,
který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.**

ČMKOS děkuje za možnost využití fotografií z archivu MOP, © ILO-Archive-Geneva

ČMKOS

© Českomoravská konfederace odborových svazů
Praha, duben 2019

ISBN: 978-80-86809-74-8

Obsah

Předmluva.....	5
Mezinárodní organizace práce, její struktura a vývoj	21
Význam Mezinárodní organizace práce v procesu společenské transformace České republiky po roce 1989	45
Normotvorba a kontrolní mechanismus MOP	53
Sociální dialog v České republice a vliv činnosti Mezinárodní organizace práce	73
Sociální partneři v České republice	87
Ústava Mezinárodní organizace práce.....	101

Významní hosté, kteří vystoupili na zasedáních Mezinárodní konference práce



1969 – papež Pavel VI.



2011 – německá kancléřka
Angela Merkelová ocenila
agendu „důstojné práce“



2015 – francouzský prezident
François Hollande



2016 – předseda Evropské
komise Jean-Claude Juncker

Předmluva

1919 - 2019



Mezinárodní organizace práce (MOP), která slaví pod heslem prohlubování sociální spravedlnosti a prosazování důstojné práce v roce 2019 výročí uplynutí 100 let od svého vzniku, je jedinou tripartitní specializovanou mezinárodní organizací v systému Organizace spojených národů (OSN) se sídlem v Ženevě (International Labour Organization, ILO, L'Organisation Internationale du Travail, OIT), na jejímž rozhodování se stejnou měrou podílejí zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlád. Její činnost zabezpečuje Mezinárodní úřad práce a řídí tripartitně složená Správní rada, volená delegáty Mezinárodní konference práce, kteří se schází každoročně v červnu v Ženevě, aby diskutovali o zásadních problémech světa práce i sociálních věcí, jednali o návrzích úmluv a doporučení MOP a projednávali případy porušování závazků z úmluv vyplývajících členstvími zeměmi.

Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919 v rámci versailleského mírového procesu s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti, opírající se o mezinárodně uznávaná pracovní práva. Československo bylo zakládajícím členem MOP a Česká republika, jako jeden z jejích nástupnických států, na sebe převzala k 1. lednu 1993 všechny závazky vyplývající z členství v MOP.

Důvody založení Mezinárodní organizace práce vyjadřuje výstižně preambule její Ústavy: „*Majíce na zřeteli,*

- *že obecného a trvalého míru lze docílit jen na základě sociální spravedlnosti;*

- *že existují pracovní podmínky, které pro velký počet osob znamenají nespravedlivost, bídu a strádání, což působí takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad jsou ohroženy a že je naléhavě třeba zlepšit tyto podmínky: například pokud jde o úpravu pracovní doby, vč. stanovení maximální délky pracovního dne a týdne, o najímání pracovních sil, o potírání nezaměstnanosti, o záruku mzdy zajišťující slušné životní podmínky, o ochranu pracujících proti obecným chorobám nebo proti nemocem z povolání i proti úrazům utrpěným v práci, o ochranu dětí, nedospělých a žen, o důchody starobní a invalidní, o ochranu zájmů pracujících, kteří jsou zaměstnání v cizině, o uznání zásady «za stejnou práci stejnou mzdu», o uznání zásady svobodného odborového sdružování, o organizaci odborného a technického vyučování a o jiná obdobná opatření,*

- *že nezavede-li některý stát vskutku lidské pracovní podmínky, je to překážkou pro ostatní národy, které si přejí zlepšit osudy pracujících ve svých vlastních zemích,*

schvalují Vysoké smluvní strany, vedeny city spravedlnosti a lidskosti, právě tak jako touhou zabezpečit trvalý světový mír, a hodlajíce dosáhnout cílů stanovených v této preambuli, tuto ústavu Mezinárodní organizace práce“.

I po uplynutí celého století od přijetí Ústavy MOP jsou tyto důvody stejně aktuální a naléhavé. I dnes jsme konfrontováni se snahami prodlužovat stanovenou týdenní dobu nad 40 hodin týdně s maximálně 8 hodinami přesčasové práce, za-

kotvenými již v roce 1919 Úmluvou č. 1 o pracovní době (průmysl) MOP, i dnes pracuje nemalá část zaměstnanců v prekérních pracovních vztazích za podmínek, které jim nezajišťují ani dostatečnou mzdu za jejich práci, ani důstojné pracovní podmínky a v mnoha případech ani přiměřené sociální zabezpečení v nemoci, při pracovním úrazu, ve stáří či invaliditě.

Nejdůležitějším odkazem prvních 100 let Mezinárodní organizace práce tak zůstává úkol neustávat ve snaze o naplňování cílů, které jí vložili do vínku její zakladatelé, a zacílit její snahu o vytváření podmínek důstojné práce v prostředí tripartitního sociálního dialogu na přizpůsobení se výzvám, které přinášejí nové formy práce spojené s masovým uplatněním informačních a komunikačních technologií ve stále širším spektru odvětví lidské činnosti. Proto vytvořila v rámci své iniciativy týkající se budoucnosti práce Globální komisi MOP k budoucnosti práce, jejímž cílem je provedení hloubkové analýzy, na jejímž základě bude možné vytvořit analytický základ pro zajištění sociální spravedlnosti ve 21. století.

Výsledkem práce Globální komise Mezinárodní organizace práce, jejíž práci řídili švédský předseda vlády Stefan Löfven a prezident Jihoafrické republiky Matamela Cyril Ramaphosa, je nezávislá zpráva o tom, jak zajistit budoucnost práce („*Práce pro lepší budoucnost*“), která zajistí důstojné a udržitelné příležitosti k práci pro každého. Tuto zprávu, která bude projednávána na zvláštním jednání Mezinárodní konference práce věnovaném 100. výročí založení MOP v červnu 2019, prezento-

val generální tajemník MOP Guy Ryder a uvedení představitelé Globální komise při slavnostním zahájení aktivit směřujících k důstojným oslavám významného výročí dne 22. ledna 2019.

Globální komise MOP ve své zprávě zdůrazňuje, že změny, kterými dnes prochází svět, přinášejí výzvy a bezpočet příležitostí jak zlepšit kvalitu života a odstranit genderové rozdíly, které provázejí svět práce, i škody napáchané globálními nerovnostmi. Bez rozhodných akcí vlád i sociálních partnerů se však tyto příležitosti využít nepodaří. Technologický pokrok, umělá inteligence, automatizace i robotizace přinášejí nová pracovní místa, ale na druhé straně ti, kteří v jejich důsledku



ztrácejí svoji práci, jsou nejméně připraveni na to, aby tyto příležitosti využili. Jejich dnešní znalosti a dovednosti nestačí na požadavky, které bude vyžadovat zítřejší práce, přitom i nově nabývané znalosti mohou rychle zastarat.

Milióny pracovních příležitostí přinese zelenající ekonomika v souvislosti se zaváděním nových čistých technologií. Na druhé straně velké množství pracovních míst zmizí tak, jak budou země opouštět uhlíkovou ekonomiku, vybudovanou na průmyslu náročném na přírodní zdroje. Neméně závažné jsou i demografické změny. V některých částech

světa populace mládne, v jiných naopak její stárnutí zvyšuje tlaky na trzích práce a na sociální systémy. I tento jev přináší nové výzvy související s potřebou zajistit dostupnou péči a s rozvojem inkluzivních společností.

Současný svět se musí chopit těchto příležitostí, které přináší transformace ekonomiky, a v zájmu světých zítřků dosáhnout ekonomické bezpečnosti, rovných příležitostí a sociální spravedlnosti a dříve či později jim přizpůsobit uspořádání našich společností. Klíčovou otázkou se stává znovuoživení společenské smlouvy jejími aktéry, vládami, odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů takovým způsobem, který zajistí pracujícím lidem spravedlivý podíl na ekonomickém pokroku, respekt k jejich právům a ochranu před riziky výměnou za jejich přínos ekonomice. Má-li získat obnovená společenská smlouva významné místo při uskutečňování uvedených změn způsobem, který umožní do jejich provádění zapojit všechny aktéry světa práce včetně mnoha miliónů těch pracujících, kteří jsou z tohoto procesu dnes vyloučeni, musí hrát důležitou roli sociální dialog.

Globální komise Mezinárodní organizace práce navrhuje pro budoucnost práce program, v jehož středu pozornosti stojí člověk. Jde o agendu, která směřuje k posílení společenské smlouvy tím, že postaví lidi a práci, kterou vykonávají, do středu hospodářské a sociální politiky i podnikání. Tato agenda je založena na třech pilířích akcí, které mohou být v zájmu budoucích generací ve svém společném působení hnací silou růstu, rovnosti a udržitelnosti. Za prvé je zapotřebí zvýšit

investice do rozvoje lidských schopností, za druhé do institucí práce a konečně do důstojné a udržitelné práce.

Aby se lidem dařilo v uhlíkově neutrálním digitálním věku, přináší zpráva Globální komise Mezinárodní organizace práce „*Práce pro lepší budoucnost*“ pojetí, které směřuje od lidských zdrojů k širšímu rozměru rozvoje a k pokroku v oblasti životní úrovně zajišťujícímu současně lidem práva a prostředí rozšiřující jejich možnosti i zlepšující jejich spokojenost.

Všem lidem je třeba zabezpečit univerzální právo na celoživotní vzdělávání, které jim zajistí možnost získat, udržovat si a rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti v různých vzdělávacích programech, formálních i neformálních, od raného dětství a základní školy až po vzdělávání dospělých. Je společnou odpovědností všech tří stran, vlád, zaměstnavatelů i odborů i vzdělávacích institucí vybudovat a řádně financovat takový systém.

Je zapotřebí více investovat do institucí, politik a strategií, které pomohou lidem vyrovnávat se se změnami v práci, které budou přicházet vícekrát v průběhu pracovního života – vzroste role aktivní politiky zaměstnanosti i úkoly služeb zaměstnanosti. Je rovněž zapotřebí zaměřit se na měřitelné výsledky aktivit směřujících k odstraňování genderových nerovností. Svět práce začíná doma a je třeba vytvořit podmínky, aby stejnou možnost v tomto světě měli oba rodiče. Předpokladem je posilování role žen ve vedoucích funkcích, eliminace obtěžování a násilí na pracovišti i implementace transparentních politik odměňování.

Budoucnost práce vyžaduje silný a vstřícný univerzální systém sociální ochrany, založený na zásadě solidarity a sdílení rizik, který pokrývá lidské potřeby v průběhu celého života od narození do vysokého věku. Je třeba dosáhnout takové úrovně sociálního systému, který zajistí základní úroveň ochrany každému potřebnému člověku, na který navážou systémy sociální ochrany financované z příspěvků, zajišťující vyšší úroveň ochrany.

Druhé doporučení zprávy Globální komise Mezinárodní organizace práce „*Práce pro lepší budoucnost*“ se týká posílení a oživení institucí práce (regulace, pracovní smlouvy, kolektivní vyjednávání, inspekce práce), které jsou stavebními kameny spravedlivé společnosti. Je zapotřebí zajistit univerzální garanci práce v souladu s Ústavou MOP, požadující pro všechny pracující základní práva, přiměřenou mzdu, maximální délku pracovní doby a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, v zákonech a kolektivních smlouvách, které mohou úroveň ochrany zvyšovat.

Zaměstnanci potřebují větší autonomii, pokud jde o jejich pracovní dobu, při naplňování potřeb zaměstnavatelů. Nové technologie jim mohou umožnit sladit lépe pracovní a soukromý život a vyrovnat se s tlaky, které dnes přináší smazávání hranic mezi rodinným a pracovním životem. Bude však třeba limitovat pracovní dobu souběžně s opatřeními ke zvýšení produktivity práce, aby lidé získali reálnou možnost flexibility a kontroly nad svým pracovním programem.

Stát musí všem zaměstnancům garantovat svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání.

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů musí posilovat svoji legitimitu k zastupování svých členů prostřednictvím inovativních organizačních technik, které pokryjí i ty pracující, kteří se angažují v nových obchodních modelech, a vnášet do sociálního dialogu jejich rozdílné pohledy.

Zaměstnanci a manažeři musí více jednat o podobě práce. To znamená také přizpůsobit pojetí „human-in-command“ umělé inteligenci, což zajistí, aby konečné rozhodování ovlivňující práci bylo přijímáno lidskými bytostmi. Je zapotřebí vytvořit mezinárodní řídicí systém pro práci digitálních platform, který zajistí, aby tyto platformy a jejich klienti dodržovali určitá minimální práva a ochranu. I technologický pokrok vyžaduje regulaci dat a algoritmickou odpovědnost ve světě práce.

Třetí doporučení zprávy Globální komise Mezinárodní organizace práce „*Práce pro lepší budoucnost*“ se týká zvýšení investic do důstojné a udržitelné práce. Tyto investice by mohly přinést milióny nových pracovních míst a nových příležitostí pro mikropodniky, malé a střední podniky a současně by mohly napomoci odstraňování genderových rozdílů. Nezbytné je směřovat tyto investice do vysoce kvalitní psychické a digitální infrastruktury a podpory nejkvalitnějších služeb. Je zapotřebí rovněž přepracovat systém podnikatelských pobídek především směrem k podpoře dlouhodobých investic.

Globální komise Mezinárodní organizace práce vyzývá vlády, sociální partnery i další aktéry k převzetí odpovědnosti za spravedlivou a rovnou budoucnost práce. Naléhavé akce posilující sociální smlouvu v každé zemi vyžadují zvýšení investic

do lidských schopností a do institucí práce a využívání všech příležitostí v zájmu důstojné a udržitelné práce. Jednotlivé země by měly vypracovat národní strategie pro budoucnost práce prostřednictvím sociálního dialogu vlád organizací zaměstnavatelů a odborových organizací.

Mezinárodní organizace práce doporučuje všem relevantním mezinárodním organizacím zapojit se do společné práce na této agendě, zejména vytvořit systematictější a zásadnější pracovní vztahy mezi Světovou obchodní organizací (WTO), Bretton-Woodskými institucemi a Mezinárodní organizací práce vzhledem k řadě silných, komplexních a zásadních vazeb mezi obchodními, finančními, ekonomickými a sociálními politikami. Úspěch této agendy velmi závisí na konzistentnosti všech uvedených politik.

Mezinárodní organizace práce plní svoji jedinečnou roli při naplňování agendy budoucnosti práce v souladu se svým mandátem a s plným vědomím svého tripartitního charakteru. MOP se může stát ústředním místem mezinárodního systému sociálního dialogu a analýz národních strategií budoucnosti práce včetně ověřování, jak mohou nové technologie pozitivně ovlivňovat podobu práce a blahobyt zaměstnanců.

V souladu s univerzalitou svého mandátu se může Mezinárodní organizace práce zaměřit i na aktivity, které stojí historicky stranou agendy sociální spravedlnosti a důstojné práce, zejména na ty, které jsou vykonávány v rámci neformální ekonomiky. Pozornost bude zapotřebí věnovat narůstající rozmanitosti situací, ve kterých je práce

vykonávána, zejména pokud jde o digitálně sjednanou nebo zprostředkovanou práci v ekonomických platformách. Globální komise MOP považuje za odpovídající nástroj, umožňující se vypořádat s těmito novými výzvami, univerzální garanci práce a vyzvala MOP věnovat pozornost její urychlené implementaci.

Zpráva Globální komise Mezinárodní organizace práce „*Práce pro lepší budoucnost*“ je důležitým počátkem cesty. Protože MOP spojuje vlády, zaměstnavatele a zaměstnance celého světa, je velmi dobře vybavena k tomu, aby plnila roli kompasu a průvodce na této cestě.

MOP je již od zahájení oslav 100 let své existence aktivní, pokud jde o naplňování cílů, k nimž zpráva Globální komise Mezinárodní organizace práce směřuje. Ve dnech 8. a 9. února 2019 zahájila společný projekt Mezinárodní organizace práce a Evropské komise na téma „Posilování kapacit sociálních partnerů a sociálního dialogu v novém světě práce“, který poskytne sociálním partnerům z evropských zemí příležitost vyměňovat si názory a zkušenosti, popř. dobrat se společných postojů v nejdůležitějších otázkách měnícího se světa práce.

Cílem projektu je analyzovat několik pro oba sociální partnery důležitých témat, lépe jim porozumět a hledat společná řešení a východiska v reakci na problémy a výzvy, které přinášejí. Jde o výrazné prohloubení detailních znalostí současné praxe i jejího vývoje, nalezení příznačných tendencí odrážejících změny v ekonomice, zejména v souvislosti s novými formami práce a technolo-

giemi, a vyvození určitých doporučení a návrhů, jak dál společně optimálně postupovat.

Nejdůležitějším dlouhodobým posláním Mezinárodní organizace práce je vytváření a dodržování celosvětově uznávaných minimálních standardů práce a sociální ochrany v rámci tripartitního sociálního dialogu vlád, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnavatelů (odborů). Tato činnost je realizována prostřednictvím úmluv, protokolů a doporučení schvalovaných Mezinárodními konferencemi práce, které přispívají ke zlepšení pracovních a životních podmínek, dále pak podpora jejich ratifikace a kontrola důsledného dodržování ratifikovaných úmluv členskými zeměmi MOP prostřednictvím kontrolního mechanismu této významné mezinárodní organizace.

Za dobu své existence přijala MOP zatím 189 úmluv a šest protokolů, které obsahují mezinárodně-právní závazky. Úmluvy Mezinárodní organizace práce stanoví mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) zejména v oblastech svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnosti příležitostí a zacházení, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a tak dále.

Česká republika (spolu se svým předchůdcem Československem) do 31. března 2019 ratifikovala celkem 75 úmluv (k ratifikaci Úmluvy č. 183, týkající se revize Úmluvy o ochraně v mateřství z roku 1952, již byl dán souhlas Parlamentu ČR, avšak dosud nebyla vyhlášena ve Sbírce zákonů) a dva

protokoly MOP, z nichž 66 úmluv a jeden protokol jsou pro ČR závazné, a celkem osm úmluv a jeden protokol byly vypovězeny. Je potěšitelné, že v době příprav na oslavy 100. výročí založení MOP Česká republika ratifikovala velmi významnou Úmluvu č. 154 o kolektivním vyjednávání, 1981 (úmluva je uveřejněna pod č. 54/2018 ve Sbírce mezinárodních smluv, v částce č. 36/2018).

ČMKOS vydala v roce 2018 ve spolupráci s experty MPSV Sborník úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou ke dni 1. ledna 2018, který obsahuje české překlady textů úmluv MOP, které Česká republika ratifikovala tak, jak byly zveřejněny ve Sbírce zákonů, popřípadě ve Sbírce mezinárodních smluv České republiky.

V zájmu nápomoci procesu ratifikace dalších úmluv Mezinárodní organizace práce Českou republikou vydala ČMKOS ve spolupráci s experty MPSV v roce 2018 také Sborník úmluv MOP neratifikovaných Českou republikou ke dni 1. ledna 2018.

Podle článku 10 Ústavy České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů) jsou „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“. (Výjimky z této zásady, kdy některé Českou republikou ratifikované úmluvy MOP přednost před zákonem nemají, protože k ratifikaci v minulosti nebyl dán souhlas zákonodárného sboru, protože nebyl v té době

nutný, jsou v uvedeném sborníku ratifikovaných úmluv.)

MOP poskytuje svým členským státům rovněž technickou pomoc zaměřenou na důsledné uplatňování jejích úmluv a doporučení. Její činnost je finančně zabezpečována prostřednictvím příspěvků členských států v rámci schváleného rozpočtu. Úředními jazyky MOP jsou angličtina, francouzština, španělština, ruština, němčina, arabština a čínština.

Cílem Sborníku „100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce – základ sociálního dialogu“ je seznámit odborovou, odbornou, politickou i laickou veřejnost na republikové a krajské (regionální) úrovni s působením Mezinárodní organizace práce jako jediné tripartitní mezinárodní organizace působící v systému Organizace spojených národů, zaměřené na vytváření celosvětově uznávaných minimálních standardů práce a sociální ochrany. S ohledem na současný trend přetěžování zaměstnanců klade sborník důraz na důležitost meziná-

rodní ochrany standardů důstojné práce v oblasti pracovní doby, BOZP i dalších pracovních podmínek.

Samostatná část sborníku je věnována historii a vzniku MOP a rozvoji jejího kontrolního mechanismu, založeného na uplatnění spolupráce vlád a sociálních partnerů v rámci tripartitního sociálního dialogu, který se odvíjí od Ústavy Mezinárodní organizace práce, jejíž český překlad je jako cenný informační zdroj pro pochopení smyslu přijímání jejích úmluv připojen na závěr sborníku. Pro úplnost pohledu na sociální dialog jsou do obsahu sborníku zařazeny i důležité informace o charakteristických rysech, aktérech a o fungování tripartitního i bipartitního sociálního dialogu v České republice na celostátní, krajské, odvětvové i podnikové úrovni.

Děkuji velice za odborně cenné autorské příspěvky k obsahu sborníku Mgr. Pavlu Pokornému, JUDr. Miroslavu Fuchsovi a JUDr. Janu Horeckému, Ph.D.

**JUDr. Vít Samek,
místopředseda ČMKOS**

Foreword

In 2019, the International Labour Organization (ILO) celebrates its 100th anniversary under the motto promoting social justice and decent work. It is the only tripartite specialized international organisation in United Nations Organisation (UNO) with headquarters in Geneva (International Labour Organization, ILO, L'Organisation Internationale du Travail, OIT) which brings together representatives of employees, employers and government to set equal part in the decision process. The International Labour Office is the permanent secretariat of the International Labour Organization. The Governing Body is the executive body of the International Labour Organization. It takes decisions on ILO policy, decides the agenda of the International Labour Conference, adopts the draft Programme and Budget of the Organization for submission to the Conference, and elects the Director-General.

The member States of the ILO meet at the International Labour Conference, held every year in Geneva, Switzerland, in the month of June

It is composed of titular and deputy members on the tripartite base. Delegates of the Conference discuss fundamental problems of the world of labour and social affairs, hold talks on ILO proposals of Conventions and Recommendations and discuss cases of members states obligations breaches resulting out of Conventions.

The International Labour Organization was created in 1919 as part of the Treaty of Versailles

to reflect the belief that universal and lasting peace can be accomplished only if it is based on social justice relying on internationally recognized labour laws. Czechoslovakia was one of countries, which founded ILO and the Czech Republic as one of successor states took over on January 1 1993 all obligations resulting from membership in ILO.

Reasons and ideas for ILO creation reflects aptly the preamble of its Constitution:

- Whereas universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice;
- And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required; as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of equal remuneration for work of equal

value, recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures;

- Whereas also the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries;

The High Contracting Parties, moved by sentiments of justice and humanity as well as by the desire to secure the permanent peace of the world, and with a view to attaining the objectives set forth in this Preamble, agree to the following Constitution of the International Labour Organization.

The areas of improvement listed in the Constitution remain relevant and acute today. Even today we are facing attempts to prolong determined 40 hours working week with maximum 8 hours of overtime which was enshrined in ILO Convention No. 1 on working time (industry) in 1919. Today still exists considerable number of employees in precarious labour relations under conditions which do not secure sufficient wage for their work nor decent working conditions and in many cases nor adequate social security in disease, in case of work accident, old age or disability.

The most important heritage of first 100 years of the International Labour Organisation is the task not to cease the effort to fulfil aims given by its founders and to focus its activity on creation of conditions for decent work within the tripartite social dialogue environment to adapt to challenges which bring new forms of work related with mass information and communication technologies in broad

spectre of human activities branches. Therefore, ILO established the Global Commission on the Future of Work which task is to produce in-depth analysis which will be the base for creation of an analytical basis to secure a social justice in the 21. century.

The Commission on the Future of Work, chaired by Stefan Löfven Prime Minister of Sweden and Matamela Cyril Ramaphosa President of the Republic of South Africa, has produced an independent report on how to achieve a future of work (“Work for a brighter future”) that provides decent and sustainable work opportunities for all. This report, which will later be submitted to the Centenary ILO session of the International Labour Conference in June 2019, was presented by the ILO General Secretary Guy Ryder and mentioned representatives of the Global Commission in Geneva on January 22nd 2019 at the kick off of dignified celebrations of the ILO’s Centenary.

The ILO Global Commission underlines in its report that changes he transitions involved call for decisive action and countless opportunities lie ahead to improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality. Without decisive actions of governments and social partners we will be heading into a world that widens existing inequalities and uncertainties. Technological advances – artificial intelligence, automation and robotics – will create new jobs, but those who lose their jobs in this transition may be the least equipped to seize the new opportunities. Today’s skills

will not match the jobs of tomorrow and newly acquired skills may quickly become obsolete.

The greening of our economies will create millions of jobs as we adopt sustainable practices and clean technologies but other jobs will disappear as countries scale back their carbon- and resource-intensive industries. Changes in demographics are no less significant. Expanding youth populations in some parts of the world and ageing populations in others may place pressure on labour markets and social security systems, yet in these shifts lie new possibilities to afford care and inclusive, active societies.

Actual work needs to seize the opportunities presented by these transformative changes to create a brighter future and deliver economic security, equal opportunity and social justice – and ultimately reinforce the fabric of our societies. The key question is to reinvigorate the social contract that gives working people a just share of economic progress, respect for their rights and protection against risk in return for their continuing contribution to the economy. Social dialogue can play a key role in ensuring the relevance of this contract to managing the changes under way when all the actors in the world of work participate fully, including the many millions of workers who are currently excluded.

The ILO Global Commission proposes a human-centred agenda for the future of work. It is an agenda that heads for strengthening of the social contract by placing people and the work they do at the centre of economic and social policy and business practice. This agen-

da consists of three pillars of action, which in combination would drive growth, equity and sustainability for present and future generations. Firstly, it is important to increase investment in people's capabilities, secondly investment in the institutions of work and finally in decent and sustainable work.

In enabling people to thrive in a carbon-neutral, digital age, the report of the ILO Global Commission "Work for a brighter future" brings an approach that goes beyond human capital to the broader dimensions of development and progress in living standards, including the rights and enabling environment that widen people's opportunities and improve their well-being.

It is important to secure an universal entitlement to lifelong learning that enables all people to acquire skills and to reskill and upskill in different programmes of formal and informal learning from early childhood and basic education through to adult learning. Governments, workers and employers' representatives, as well as educational institutions, have common responsibilities in building an effective and appropriately financed lifelong learning system.

There are needed Investments in the institutions, policies and strategies that will support people through future of work transitions. Active labour market policies need to become proactive and public employment services to be expanded. From parental leave to investment in public care services, policies need to foster the sharing of unpaid care work in the home to create genuine equality of opportunity in the workplace. It is also important to focus on implementing a transformative and mea-

surable agenda for gender equality. The world of work begins at home and policies need to foster the sharing of unpaid care work in the home to create genuine equality of opportunity in the workplace. Strengthening women's voice and leadership, eliminating violence and harassment at work and implementing pay transparency policies are preconditions for gender equality.

The future of work requires a strong and responsive social protection system based on the principles of solidarity and risk sharing, which supports people's needs over the life cycle. This calls for a social protection floor that affords a basic level of protection to everyone in need, complemented by contributory social insurance schemes that provide increased levels of protection.

The second Recommendation of the report from the ILO Global commission "Work for a brighter future" seeks to strengthen and revitalize the institutions of work (regulations, employment contracts, collective agreements and labour inspection systems) which are the building blocks of just societies. It is needed to establish a Universal Labour Guarantee according to ILO Constitution, 1919 requiring a fundamental right for all workers, adequate living wage, maximum limits on working hours and protection of safety and health at work. Collective agreements or laws and regulations can raise this protection floor.

Workers need greater autonomy over their working time, while meeting enterprise needs. Harnessing technology to expand choice and achieve a balance between work and personal life can help

them realize this goal and address the pressures that come with the blurring of boundaries between working time and private time. It will take continued efforts to implement maximum limits on working time alongside measures to improve productivity to create real choices for flexibility and control over work. Ensuring collective representation of workers and employers through social dialogue as a public good, actively promoted through public policies.

All workers must enjoy freedom of association and the right to collective bargaining, with the State as the guarantor of those rights. Workers' and employers' organizations must strengthen their representative legitimacy through innovative organizing techniques that reach those who are engaged in new business models. They must also use their convening power to bring diverse interests into the social dialogue.

This means workers and managers negotiating the design of work. It also means adopting a "human-in-command" approach to artificial intelligence that ensures that the final decisions affecting work are taken by human beings. An international governance system for digital labour platforms should be established to require platforms (and their clients) to respect certain minimum rights and protections. Technological advances also demand regulation of data use and algorithmic accountability in the world of work.

The third Recommendation of the report from the ILO Global Commission "Work for a brighter future" focuses on increasing investment in decent and sustainable work. Such investments will also

advance gender equality and can create millions of jobs and new opportunities for micro-, small and medium-sized enterprises. Directing investment to high-quality physical and digital infrastructure is necessary to close the divides and support high-value services. Reshaping business incentive structures for longer-term investment approaches and exploring supplementary indicators of human development and well-being plays also an important role.

The ILO Global commission calls on all stakeholders to take responsibility for building a just and equitable future of work. Urgent action to strengthen the social contract in each country requires increasing investment in people's capabilities and the institutions of work and harnessing opportunities for decent and sustainable work. Countries need to establish national strategies on the future of work through social dialogue between governments and workers' and employers' organizations.

The International Labour Organisation recommends that all relevant multilateral institutions strengthen their joint work on this agenda, in particular the establishment of more systemic and substantive working relations between the World Trade Organization (WTO), the Bretton Woods institutions and the ILO considering strong, complex and crucial links between trade, financial, economic and social policies. The success of the human-centred growth and development agenda we propose depends heavily on coherence across these policy areas.

The ILO has a unique role to play in supporting the delivery of this agenda, guided by its rights-ba-

sed, normative mandate and in full respect of its tripartite character. The ILO can become a focal point in the international system for social dialogue, guidance and analysis of national future of work strategies as well as for examining how the application of technology can positively affect work design and worker well-being.

The ILO further recommends that particular attention be given to the universality of the ILO mandate. This implies scaling up its activities to include those who have historically remained excluded from social justice and decent work, notably those working in the informal economy. It equally implies innovative action to address the growing diversity of situations in which work is performed, in particular the emerging phenomenon of digitally mediated work in the platform economy. The ILO Global commission views a universal labour guarantee as an appropriate tool to deal with these challenges and recommend that the ILO give urgent attention to its implementation.

The report "Work for a brighter future" of the ILO Global commission is seen as the beginning of a journey. Because the ILO brings together the governments, employers and workers of the world, it is well suited to be a compass and guide for the journey ahead.

The ILO is active from the start of centennial celebrations regarding fulfilling of aims to which the report of the ILO Global Commission is heading.

On February 8 and 9, 2019 was the kick off of the joint project of the ILO and the European

Commission “Capacity strengthening of social partners and social dialogue in the new world of work”, which gives to social partners from European countries an opportunity to exchange their opinions and experiences or even the possibility to come to common attitude to the most important questions of a changing world of work.

The aim of the project is to analyse few topics which are important for both partners, understand it better and search common solutions and possibilities as a reaction to their problems and calls. It is the considerable deepening of detail experiences of actual practice and its development, finding of characteristic tendencies reflecting economical changes especially in connection with new forms of work and technologies and drawing of specific recommendations and proposals how to proceed jointly and optimally.

The most important long-term mission of the International Labour Organization (ILO) is creation of social justice and internationally recognized minimum human and labour standards and social protection standards within the tripartite social dialogue of governments, employers’ and workers’ representative (TUs) and supervise their application. This activity is realized via Conventions, Protocols and Recommendations approved by International Labour Conference which help to improve labour and living conditions. Another activity is to support ratifications of these Conventions, Protocols and Recommendations and to examine the application of ratified Conventions in ILO member states using its supervisory system.

During its existence the ILO adopted 189 Conventions and six Protocols which content internationally binding legal obligations (minimal level of basic labour laws) especially in fields like freedom of TU association and trade union rights administration, collective bargaining, elimination of forced labour, equality of opportunities and treating, working conditions, health and safety, social security etc.

The Czech Republic (together with its predecessor Czechoslovakia) ratified 75 Conventions in total by March 31 2019 (the ratification of the Convention No. 183 regarding revision of the Convention on maternity protection from 1952 was agreed by the Parliament of the Czech Republic, but it was not published in the Collection of Acts yet) and two ILO Protocols are binding for the Czech Republic and eight Conventions and one Protocol were terminated.

It is positive that during ILO centenary celebrations the Czech Republic ratified very important Convention No. 154 on Collective bargaining 1981 (the Convention is published under No. 54/2018 in the Collection of international agreements, part No. 36/2018).

In 2018 ČMKOS published in cooperation with experts from the Ministry of Labour and Social Affairs a Collection of ILO Conventions ratified by the Czech Republic by January 1 2018, which contents Czech translations of ILO Conventions ratified by the Czech Republic as published in the Collection of Acts or in the Collection of international agreements of the Czech Republic.

To help the ratification process of next ILO Conventions by the Czech Republic, the ČMKOS published in 2018 together with experts from the Ministry of Labour and Social Affairs also a Collection of ILO Conventions that have not yet been ratified by the Czech Republic by January 1 2018.

According to Article 10 of the Constitution of the Czech Republic (Constitutional Act No. 1/1993 Sb., as amended) are “declared international agreements agreed by the Parliament and which are binding for the Czech Republic, part of the legal order; if the international agreement determines something else than the Act, the international agreement is used” (exceptions from this principle are stated in the mentioned Collection of ratified Conventions, where some ILO Conventions ratified by the Czech Republic do not take precedence over this Act, because the ratification was not agreed by the legislative body in the past since this agreement was not requisite at that time).

ILO provides technical help for its member states which is focused on consistent application of its Conventions and Recommendations. Its activities are financed through approved budget funded from assessed contributions by member States. ILO official languages are English, Spanish, Russian, German, Arabic and Chinese.

The objective of this “100 years from founding of the International Labour Organisation – basis of the social dialogue” Collection is to inform trade union, professional, political and general public at

the national and regional level with activities of the International Labour Organisation as the only tripartite international organisation acting in the UN system, which is focused on the creation of the minimum labour standards and social protection recognized worldwide.

With regard to the contemporary trend of employees’ overload, the Collection emphasises the importance of international protection of decent work standards in the working time sphere, health and safety and other working conditions.

One part of this Collection is dedicated to the history and ILO founding and development of its control mechanism based on the collaboration of governments and social partners within the tripartite dialogue derived from the ILO Constitution. The Czech translation of the ILO Constitution is a significant information source to understand the reason of adoption of ILO Conventions and is enclosed.

To have a complete overview of the social dialogue, important information on characteristics, parties and functioning of the tripartite and bipartite social dialogue in the Czech Republic at the national, regional, branch and company levels are added in this Collection.

I would like to thank to Mgr. Pavel Pokorný, JUDr. Miroslav Fuchs and JUDr. Jan Horecký, PhD. for valuable expert authors’ contributions to the content of this Collection.

**JUDr. Vít Samek,
Vice-president of ČMKOS**

Mezinárodní organizace práce, její struktura a vývoj

1919 - 2019



Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je mezinárodní mezivládní organizace, která má za cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, a to především formulací mezinárodních pracovních norem věnujících se mj. sociálnímu dialogu, zaměstnanosti, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pracovní době a době odpočinku, inspekci práce, sociálnímu zabezpečení, rovnosti v zaměstnání a povolání nebo zákazu nucené a dětské práce.

Byla založena roku 1919 v rámci versailleského mírového procesu a tehdejší Společnosti národů a v roce 1946 se stala první ze specializovaných mezinárodních organizací systému OSN. Sídli v Ženevě a jejími členy je 187 zemí. Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím příspěvků členských států v rámci schváleného rozpočtu.

V rámci systému OSN má MOP zcela unikátní tripartitní strukturu, neboť se na jejím fungování podílí zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jakožto v zásadě rovnocenní partneři vlád členských států. Jedinými rozdíly jsou přijímání a hrazení rozpočtu MOP pouze vládami a hlasování na Mezinárodní konferenci práce, při němž má vládní skupina dvojnásobný počet hlasů. Základem struktury MOP jsou tři orgány:

1. Mezinárodní konference práce (dále jen „MKP“) je vrcholným orgánem MOP. Koná se obvykle v červnu každého roku v Ženevě. Každý členský stát je reprezentován dvěma vládními delegáty, jedním delegátem zaměstna-

vatelů a jedním delegátem zaměstnanců, kteří mají k jednotlivým věcným otázkám projednávaným na MKP zvláštní technické poradce. Na konferenci se připravují a přijímají mezinárodní pracovní normy, diskutuje se o celosvětově významných sociálních a pracovních otázkách, přijímá se rozpočet MOP spolu s finančními příspěvky jednotlivých členů (příspěvek ČR se dlouhodobě pohybuje kolem 0,3% celkového rozpočtu) a volí se členové Správní rady Mezinárodního úřadu práce.

2. Správní rada Mezinárodního úřadu práce (dále jen „SR“) je politický řídicí orgán, který se třikrát ročně schází v Ženevě. Skládá se z 56 řádných (28 vládních delegátů, 14 zástupců zaměstnanců a 14 zástupců zaměstnavatelů) a 66 zastupujících (28 – 19 – 19) členů. Deset řádných vládních míst je permanentně obsazeno zástupci tzv. hospodářsky významných států (aktuálně Brazílie, Čína, Francie, Indie, Itálie, Japonsko, Německo, Rusko, Spojené království a Spojené státy), zbývající vládní členové jsou každé tři roky voleni na MKP s ohledem na poměrné zastoupení jednotlivých zeměpisných oblastí (Česká republika byla v roce 2017 zvolena zastupujícím členem Správní rady). Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou autonomně voleni příslušnými skupinami na MKP. SR volí generálního ředitele MÚP, rozhoduje o konkrétních politikách MOP včetně programu MKP, navrhuje rozpočet a program činnosti, které jsou následně postoupeny ke schválení MKP, a po schválení kontroluje jejich naplňování Mezinárodním úřadem práce.

3. Mezinárodní úřad práce (dále jen „MÚP“) je stálým sekretariátem MOP a výkonným orgánem jejich každodenních aktivit. V jeho čele je generální ředitel (nyní Guy Ryder ze Spojeného království), který je volen SR na pětileté období (následně může být znovuzvolen na jedno další funkční období). Úřad zaměstnává přibližně 2 700 úředníků z více než sto padesáti zemí světa, ať již v ženevském ústředí či ve 40 regionálních úřadovnách po celém světě. Cca 900 z nich pracuje na programech technické spolupráce. Úřad také provozuje výzkumné a dokumentační středisko a nakladatelství, vydávající široké spektrum specializované literatury.

Pro ČR je vedle ženevského ústředí MÚP hlavním partnerem tzv. Subregionální úřadovna MÚP a Multidisciplinární tým pro střední a východní Evropu, sídlící v Budapešti.

Specifickým orgánem je Administrativní tribunál MOP, který slouží jako pracovní soud pro **řešení sporů** zaměstnanců MÚP a dalších 56 mezinárodních organizací, které uznaly pravomoc tribunálu vyplývající z jejich zaměstnání.

Těžištěm činnosti MOP je normotvorba. V letech 1919-2018 přijala 189 úmluv, 6 protokolů a 205 doporučení se širokým věcným rozsahem od úpravy pracovní doby přes penzijní problematiku či kolektivní vyjednávání až po např. zdravotní zabezpečení námořníků – a na ni navazující kontrolní činnost.

K tomu dále přistupuje poskytování expertního poradenství jednotlivým vládám, odborům i organizacím zaměstnavatelů (typicky při přípravě vni-

trostátní pracovní legislativy), resp. implementace projektů v jednotlivých zemích, jež se mohou věnovat např. budování kapacit sociálních partnerů nebo státní správy v oblasti služeb zaměstnanosti či inspekce práce, profesnímu vzdělávání a pracovní rehabilitaci, politice zaměstnanosti, družstevnictví atd. Tato druhá složka práce MOP byla pro Československo/ČR významná zejm. po roce 1989 v souvislosti s tehdejšími společensko-ekonomickými změnami a souvisejícími novými úkoly státní správy (faktické budování trhu práce apod.). V současnosti je to naopak ČR, která se v rámci technické pomoci MOP dělí o své zkušenosti z transformačního období s dalšími členskými státy MOP.

Před vznikem MOP

Průmyslová revoluce a její průvodní jevy jsou dost možná nejvýznamnějším fenoménem moderních dějin lidstva. Kromě hospodářského rozvoje s sebou přinesla i významné změny v organizaci práce a pracovních podmínkách včetně rychlého nárůstu a koncentrace námezdní síly. Souběžně s tímto procesem se rozvíjely i snahy o zlepšování pracovních a životních podmínek dělníků a jejich rodin, zaměřené v té době především na omezování dětské práce a regulaci pracovní doby.

Úvahy o nutnosti mezinárodní spolupráce při úpravě vybraných pracovních podmínek se přitom objevují již v první polovině 19. století. Britský podnikatel a sociální reformátor Robert Owen se v roce 1818 snažil vybrané vlády přesvědčit o potřebnosti zlepšování pracovních podmínek ve všech zemích,

přičemž zároveň navrhl zřízení mezivládní komise, jež by přezkoumala modelové podmínky existující v jím vlastněných mlýnech ve skotském New Lanarku. Britský poslanec Charles Hindley měl v roce 1833 vůbec poprvé argumentovat pro přijetí mezinárodní smlouvy o pracovní době jakožto vhodného nástroje k vyloučení tohoto tématu jako konkurenčního prvku v mezinárodním obchodě. Francouzský průmyslník švýcarského původu Daniel Legrand pak v roce 1844 přímo navrhl text „mezinárodního zákona“, omezujícího pracovní dobu v manufakturách na dvanáct hodin denně (při šestidenním pracovním týdnu) s přestávkami na odpočinek včetně hodiny na oběd, který stanovil, že práce může být vykonávána jen mezi pátou hodinou ranní a devátou hodinou večerní, a ve zvláštních případech počítal s úředním povolováním přesčasů jedné hodiny denně po dobu nejvýše dvou týdnů za rok.

Tyto myšlenky jednotlivců, vycházející na jedné straně ze sociálně orientovaného křesťanství a na straně druhé z osvícenského utopismu, byly postupně přejímány organizovanými hnutími, z nichž nejvýznamnějším byla nepochybně První internacionála, jež na svém Ženevském kongresu v roce 1866 vytyčila jako svůj primární cíl všeobecné ustavení osmihodinového pracovního dne. V roce 1890 se pak v Berlíně uskutečnila první mezivládní konference jednající o možných mezinárodních standardech o pracovních podmínkách v továrnách a dolech. Přijala řadu doporučení o práci v dolech, týdenním odpočinku a práci dětí, mladistvých a žen, ta však neměla povahu mezinárodněprávních závazků.

Roku 1900 byla založena Mezinárodní asociace pro právní ochranu pracovníků. Tato soukromá organizace se sekretariátem v Basileji byla zaměřena na sběr a šíření informací o pracovněprávních legislativách jednotlivých zemí a na jejich analýzy. Tato asociace se zásadním způsobem podílela na svolání dvou vládních konferencí do Bernu v letech 1905 a 1906, jejichž výsledkem bylo přijetí vůbec prvních mezinárodních úmluv o právech pracovníků: úmluvy o zákazu noční práce žen v průmyslových zaměstnáních (kterou ratifikovalo mj. i Rakousko-Uhersko, kde byla vyhlášena pod č. 64/1911 Ř. z.) a úmluvy o zákazu používání bílého (žlutého) fosforu při výrobě zápalek (k této úmluvě, jež byla vyhlášena pod č. 62/1922 Sb. z. a n., přistoupilo Československo na základě tzv. Malé saintgermainské smlouvy). Obě tato témata se v roce 1919 dostala i na jednání prvního zasedání MKP. Zajímavostí je i to, že sekretariát asociace se nazýval Mezinárodní úřad práce – stejný název později převzal i stálý sekretariát MOP. Vypuknutí první světové války však zabránilo tomuto sdružení pokračovat ve své práci.

Vznik MOP

První světová válka znamenala zásadní zlom ve vývoji 20. století. Kromě toho, že byla překreslena většina politické mapy Evropy a celá generace byla poznamenána hrůzami zákopové války, ukázalo masové vojenské využití zcela nových technologií také význam spolehlivého fungování tovární výroby, managementu pracovní síly, sociálního smíru, jakož i zvýšené úlohy státu v sociální oblasti

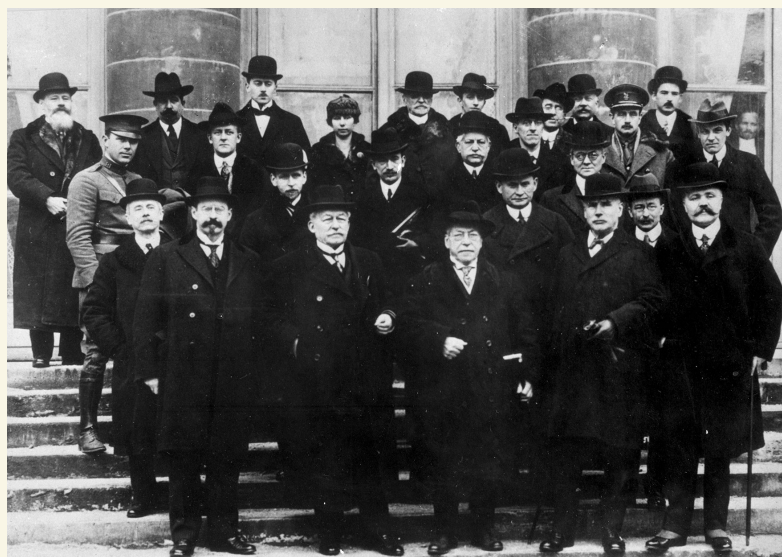
pro úspěšný chod (nejen) válečné ekonomiky. Legitimní očekávání pracovníků a odborů po letech podpory válečného úsilí spolu s obavami před šířením bolševických převratů, jaké se s rozdílnými mírami úspěchu uskutečnily v Rusku, Maďarsku a Německu, přispělo ke znovunastolení myšlenky mezinárodní pracovně-sociální legislativy, resp. zřízení zvláštního mezinárodního tělesa, jež by podporovalo spolupráci mezi státy v této oblasti.

Bezprostřední impuls vzešel od Malcolma Delevingneho, britského státního úředníka a delegáta na předválečných bernských konferencích, který se krátce před vyhlášením příměří v listopadu 1918 soukromě obrátil na svého známého Arthura Fontaineho, vysokého francouzského úředníka a delegáta na týchž konferencích, s myšlenkou zahrnout diskusi o mezinárodním řešení sociálních otázek do mírových jednání. Po získání podpory francouzské strany pak zástupci britské vlády počátkem ledna 1919 oficiálně předložili návrh na zřízení nové organizace ostatním spojeneckým delegacím (součástí týmu, který britský návrh vypracoval, byli mj. i dva pozdější generální ředitelé MÚP – Butler a Phelan).

Pařížská mírová konference jmenovala pro tyto účely zvláštní poradní komisi (na snímku) pod vedením předsedy největší americké odborové centrály AFL Samuela Gompere, složenou dále ze zástupců vlád Belgie, Česko-

slovenska, Francie, Itálie, Japonska, Kuby, Polska, Spojeného království a USA. Československo bylo v této komisi reprezentováno ministrem zahraničí Edvardem Benešem (na fotografii uprostřed), resp. jeho zástupcem, národněsociálním publicistou Rudolfem Brožem. Komise v období leden – duben 1919 projednala britský návrh a na jeho základě vytvořila dokument upravující fungování nové organizace. Příslušná ustanovení byla nakonec začleněna do **Versailleské mírové smlouvy** s Německem, přijaté 28. června 1919 jako její část XIII, resp. i do dalších mírových smluv uzavřených s Rakouskem, Maďarskem a Bulharskem.

Tak se zrodila Mezinárodní organizace práce jako samostatná organizace v rámci Společnosti národů, mající základy v úvahách humanismu, hospodářství, politiky i bezpečnosti.



Důvody jejího založení jsou ve Versailleské smlouvě navázány na cíl všeobecného míru, který může být uskutečněn pouze pokud je založen na sociální spravedlnosti, na hrozbu, kterou pro mír mezi státy znamená obecná nespokojenost s pracovními a sociálními podmínkami, a také na to, že neúspěch kteréhokoli národa přijmout humánní pracovní podmínky je překážkou pro jiné národy, které by chtěly zlepšit podmínky ve svých zemích.

Hlavními zásadami, na nichž byla MOP postavena a jimiž se měla v rámci své činnosti věnovat, bylo na prvním místě konstatování, že práce není zboží, následované uznáním svobody sdružování, tím, že odměna za práci musí zajistit důstojnou životní úroveň, omezení pracovní doby a zajištění dostatečného odpočinku v rámci týdne, odstranění dětské práce, rovné odměňování za práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví, a existence inspekce práce.

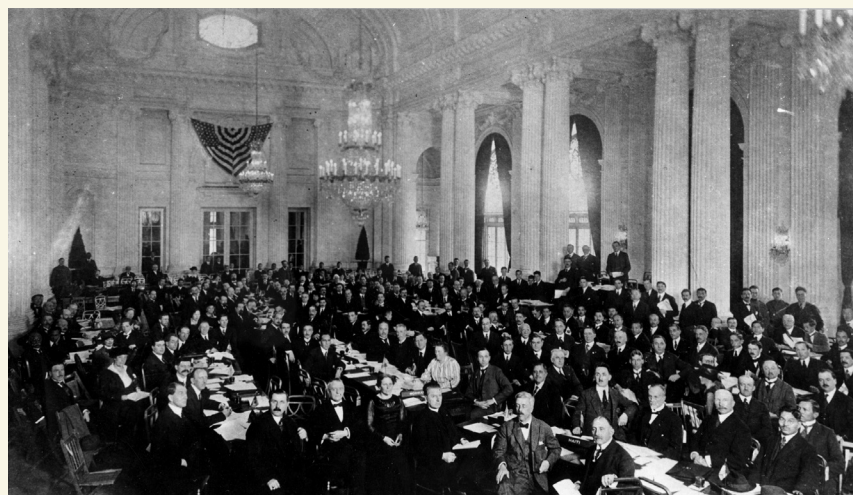
S vědomím těchto cílů a k zajištění uvedených zásad se MOP měla především věnovat přijímání pracovních norem uplatnitelných ve všech členských zemích.

Činnost v meziválečném období

První mezinárodní konference práce byla svolána do Washingtonu, D. C. Pod předsednictvím hostitelské

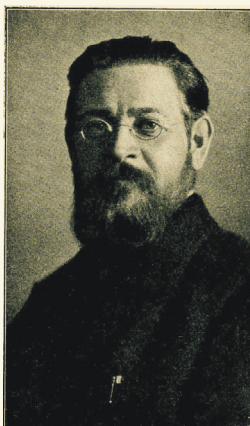
země (která však technicky členem MOP v té době nebyla) se tam v říjnu a listopadu 1919 sešli zástupci dalších 39 států včetně Československa (viz snímek). Konference přijala šest úmluv, jež se zabývaly pracovní dobou v průmyslu, nezaměstnaností, ochranou mateřství, noční prací žen, minimálním věkem pro zaměstnání v průmyslu a noční prací mladistvých v průmyslu, a šest doporučení o nezaměstnanosti, reciprocitě v nakládání se zahraničními pracovníky, ochraně před snětí slezinnou, ochraně žen a dětí před otravou olovem, inspekci práce a pracovním lékařstvím, a bílém fosforu.

Nebyla náhoda, že vůbec první přijatá úmluva se věnovala pracovní době a přinesla standard osmihodinového pracovního dne (resp. – při šestidenním pracovním týdnu – 48hodinového týdne). Negativní dopady příliš dlouhé pracovní doby na zdraví pracovníků byly dobře známy již v 19. století a otázky související s pracovní dobou tak byly v průběhu prvního dvacetiletí MOP předmětem soustavného



zájmu. Do roku 1939 bylo jen v této oblasti přijato 15 úmluv a 11 doporučení.

Konference též zvolila první Správní radu Mezinárodního úřadu práce, jejímž předsedou se stal Arthur Fontaine, a do čela MÚP postavila Alberta Thomase, francouzského socialistického politika a bývalého ministra válečného průmyslu. Energický Thomas rozhodně nebyl jasným favoritem pro tuto funkci, ukázal se však být



Albert Thomas

docela dobrou volbou. Jak později napsal Carl Valdemar Bramsnæs, bývalý dánský ministr financí a předseda SR v letech 1933-34, Hlava XIII Versailleské mírové smlouvy organizaci pouze popsala, zatímco Albert Thomas ji vytvořil.

Druhá MKP v Janově se v roce 1920 věnovala výhradně pracovním podmínkám námořníků a založila tak tradici zvláštních námořních zasedání MKP, svolávaných v cca desetiletých intervalech (v daných letech se tak konají dvě různé MKP). Pozdější konference již byly standardně svolávány do Ženevy, kam se v červenci 1920 z Londýna přesunul MÚP.

Úvodní nadšení bylo brzy vystřídáno realitou všedních dní. Bylo zapotřebí vybudovat materiální, personální i znalostní zázemí organizace, což provázely rozsáhlé diskuse o výši rozpočtu. Spory o některé procesní otázky se staly předmětem roz-

hodování Stálého dvora mezinárodní spravedlnosti a začaly se projevovat i zcela přirozené rozdíly mezi zájmy a postoji vlád, zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Přesto se MOP dařilo pokračovat v naplňování svého mandátu, a to nejen v rámci své vlastní činnosti. V první polovině dvacátých let MÚP podporoval – s cílem napomoci mezinárodnímu smíření – aktivity Reného Cassina, pozdějšího nositele Nobelovy ceny míru, směřující k setkávání válečných invalidů z původně nepřátelených zemí. Podporu v roce 1927 poskytl i vznik současné Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení, sdružující národní nositele sociálního pojištění a sociálního zabezpečení z celého světa, která i nyní sídlí v prostorách MÚP. (Od jejího počátku až do roku 1940 ji z pozice tajemníka vedl Osvald Stein, rodák z Litomyšle a vedoucí Sekce sociálního pojištění MÚP; z Československa pocházeli i Václav Němeček, předseda MASZ v letech 1936-47, a Vladimír Rys, její generální tajemník v letech 1975-90.)

V normativní oblasti byl po počátečních zkušenostech ustaven v letech 1924-26 k přijímání mezinárodních pracovních norem systém dvojího čtení, resp. dvojí diskuse na dvou po sobě následujících MKP. V roce 1927 začala také fungovat nová podoba standardního mechanismu kontrolujícího dodržování ratifikovaných úmluv, založená na činnosti dvou zvláštních výborů (tripartitního Aplikačního výboru MKP a nezávislého Výboru expertů), jež se v podstatě jen s menšími úpravami udržela až do současnosti.

Světová hospodářská krize, propuknuvší v roce



Edvard Beneš v čele československé delegace na zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1927

1929 v USA, znamenala pro MOP významnou zkoušku. Krach systému financování podniků, pokles výroby, prudký nárůst nezaměstnanosti provázený tzv. hladovými pochody, to vše vyvolalo v mnoha průmyslově vyspělých zemích nedůvěru k tehdejším systémům služeb zaměstnanosti a pojištění v nezaměstnanosti a vládám obecně. MOP proto v rezoluci, přijaté na 16. MKP v roce 1932, vyzvala k vytvoření programů společné mezinárodní spolupráce v měnové a obchodní oblasti a k podpoře projektů veřejných prací. V roce 1934 pak byla přijata Úmluva č. 44 o opatřeních proti nezaměstnanosti.

V témže roce došlo k zajímavému vývoji dokumentu zakládajícího MOP. Původní text mírových smluv odvozoval vznik členství v MOP od členství ve Společnosti národů. V průběhu let ovšem několik států ze Společnosti národů vystoupilo (ale zůstaly členy MOP); zároveň byl eminentní zájem na tom, aby se členy MOP staly i USA, jež ovšem

nikdy neratifikovaly mírové smlouvy z roku 1919, ani neměly vstoupit do Společnosti národů. MÚP proto přeměnil pasáže mírových smluv týkající se MOP v samostatný dokument, přečísloval jednotlivé články a nazval jej „Ústava Mezinárodní organizace práce“. V návaznosti na to se 20. srpna 1934 staly USA členem MOP. O necelý měsíc později se skrze své členství ve Společnosti národů stal členem i Sovětský svaz, nacistické Německo naopak organizaci opustilo s účinností k roku 1935, následované Itálií (1939) a Japonskem (1940).

V té době již byl generálním ředitelem MÚP Harold Butler, britský úředník, který roku 1932 nahradil nečekaně skonavšího Thomase. Zkušený manažer úspěšně posiloval zapojení mimoevropských prvků do MOP, z níž tak pomalu tvořil těleso se skutečně globálním významem. Ve své funkci byl šest let a v roce 1938 odešel po sporech s francouzskou vládou na Nuffieldovu kolej v Oxfordu.

V lednu 1936 se v Chile uskutečnilo první regionální zasedání členů MOP, jež předznamenalo jak posilování spolupráce členských států v pracovních-sociálních oblastech na regionálním základě, tak i podporu budování kapacit MÚP pro aktivity na regionální i národní úrovni. V současnosti jsou takováto pravidelná zasedání jednotlivých geografických regionů stálou součástí života MOP.

Do vypuknutí druhé světové války nakonec MOP stihla přijmout celkem 67 úmluv a 66 doporučení. Specifiky těchto dokumentů byla relativní stručnost a definice jen základních zásad, jež měly být šířeji rozvedeny na vnitrostátní úrovni, jakož také – vzhledem k velmi rozdílným podmínkám

do značné míry pochopitelná – tendence k úpravě daných otázek samostatně pro jednotlivá hospodářská odvětví. Například v oblasti nejnižšího věku pro vstup do zaměstnání byly přijaty dvě úmluvy pro průmysl, dvě pro neprůmyslová zaměstnání, jedna pro zemědělství a jedna pro práci na námořních lodích.

Vedle symbolické úmluvy č. 1, kterou Československo ratifikovalo jako třetí na světě (po Rumunsku a Indii), je bez pochyby nejvýznamnější normou tohoto období Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci z roku 1930, mající významný lidskoprávní rozměr.

Československo se až do dočasné ztráty své samostatnosti v roce 1939 podílelo na činnosti MOP velmi aktivně. Edvard Beneš byl v roce 1925 zvolen předsedou 7. MKP. Zaměstnavatelskými místopředsedy MKP byli v roce 1926 zvoleni František Hodáč, místopředseda Ústředního svazu československých průmyslníků, a v roce 1936 Josef Vaněk, tajemník Konfederace zaměstnavatelských organizací. Bývalý ministr sociální péče a všeobecně uznávaný odborník na otázky sociálního zabezpečení Lev Winter, byl na 19. MKP předsedou výboru, jenž připravil text Úmluvy č. 48 o zachování práv migrujících osob na důchod.

Winter byl též vládním delegátem Správní rady MÚP, zaměstnavatele pro změnu zastupoval v letech 1919-31 Hodáč (v letech 1928-29 místopředseda SR), následovaný Vaňkem; členem dělnické skupiny SR byl od roku 1931 předseda Odborového sdružení československého a pozdější senátor Václav Němeček. Ministr sociální péče Jaromír

Nečas byl v období 1936-37 předsedou Správní rady, jež při této příležitosti v říjnu 1937 mimořádně zasedala v Praze.

Krise druhé světové války

Nacistická agrese nejenže rozvrátila politický řád v Evropě, ale zcela ochromila i fungování Společnosti národů, která byla od prosince 1939 až do svého zániku v dubnu 1946 ve stavu klinické smrti.

MOP na tom byla přece jen o něco lépe. Protože běžný provoz byl ve Švýcarsku zcela vyloučen, zajistil nový generální ředitel MÚP John G. Winant z USA, bývalý guvernér New Hampshire, který nastoupil do funkce v roce 1939, přesun úřadu do prostor McGillovy univerzity v kanadském Montrealu v květnu 1940.

Během druhé světové války byly samozřejmě zájmy i prostředky řady členských států MOP napřeny směrem k válečnému úsilí a s MOP se rozloučil i sám Winant, když se v roce 1941 stal americkým velvyslancem v Londýně. Vedení MÚP tak přešlo na jeho dosavadního zástupce Edwarda Phelana z Irska, který zorganizoval mimořádné zasedání MKP v New Yorku na přelomu října a listopadu 1941. Konference, již se zúčastnila i delegace československé exilové vlády, vedená Janem Masarykem, byla zakončena slavnostním setkáním všech delegátů s F. D. Rooseveltem v Bílém domě.

MÚP, nyní ve svých možnostech výrazně oslabený, se v následujících letech zaměřil na poskytování technické pomoci především v oblasti systémů

sociálního zabezpečení v Latinské Americe, kde se již dříve zmíněný Osvald Stein, nyní již ve funkci náměstka generálního ředitele MÚP, stal prvním generálním tajemníkem Stálého výboru Meziamerické Konference pro sociální zabezpečení, zřízeného v roce 1942.

Další řádné zasedání MKP se uskutečnilo na přelomu dubna a května 1944 v americké Fi-



1944 – Filadelfie, USA. Československá delegace, vpředu Jan Masaryk, vpravo Emil Schoenbaum, za nimi Richard Moravec a vedle Josef Kosina

ladelfii a jeho cílem bylo především revitalizovat MOP v době, která již přála optimismu. Klíčovou událostí bylo přijetí tzv. Filadelfské deklarace, která definovala cíle a budoucí úlohu MOP v poválečném období.

Deklarace, jež se později stala formální přílohou Ústavy MOP, zdůraznila, že „*všichni lidé, bez rozdílu rasy, vyznání nebo pohlaví, mají právo usilovat o svůj materiální pokrok a o svůj duševní rozvoj ve svobodě a důstojnosti, v hospodářském zabezpečení a se stejnými možnostmi*“. Zároveň se v ní MOP zavázala celosvětově podporovat plnou zaměstnanost a zvyšování životní úrovně, zaměstnávání pracovníků v zaměstnáních odpovídajících jejím dovednostem, spravedlivé podílení se na plodech pokroku, ochranu potřebných pracovníků skrze stanovené životní minimum, efektivní uznání práva na kolektivní vyjednávání, rozšiřování sociálního zabezpečení za účelem zajištění základního příjmu, jakož i celkové lékařské péče; odpovídající ochranu života a zdraví pracujících, zajištění podpory dětí a ochrany mateřství, přiměřené výživy, bydlení a prostředků pro rekreaci a kulturu; jakož i zaručení rovnosti příležitostí ve vzdělávání i v zaměstnání.

Mimo jiné i díky tomu, že uvedeným krokem prokázala svou relevanci také pro období po skončení války, přežila MOP zánik Společnosti národů a stala se první specializovanou organizací nově vzniklé Organizace spojených národů.

Po válce

Poválečné období znamenalo postupný návrat k normálu, byť ve změněných podmínkách. Po několikaměsíčním vyjednávání byla v květnu 1946 podepsána dohoda mezi MOP a Hospodářskou a sociální radou OSN, která vstoupila v platnost v prosinci téhož roku a uznala MOP za specializovanou organizaci OSN podle čl. 57 a čl. 63 Charty OSN pro otázky práce a sociální problematiky.

Klíčovou událostí přímo navazující na přijetí Filadelfské deklarace byla příprava úmluv o svobodě sdružování a kolektivním vyjednávání. Na 31. zasedání MKP v roce 1948 byla přijata Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se organi-

zovat, o rok později pak Úmluva č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednat. Právo svobodně vytvářet organizace zaměstnavatelů a pracovníků a dobrovolně do nich vstupovat je nutným předpokladem fungujícího sociálního dialogu, a tedy i tripartitní podstaty MOP.

Další nutný předpoklad je i nevměšování do fungování

těchto organizací ze strany vlády. Nezávislé organizace zaměstnavatelů a odborů tak mohou v neliberálních režimech nezřídka fungovat i jako určité inkubátory občanské společnosti, protože základní principy svobody sdružování v sociální oblasti se výrazně neliší od těch, jež jsou obecně uplatňovány v demokratické společnosti. Nejznámějším příkladem byl nepochybně příběh polského elektrikáře Lecha Wałęsy.

V červnu 1948 došlo ke změně na postu generálního ředitele MÚP, kdy byl Edward Phelan vystřídán Američanem Davidem A. Morsem. Ten vedl MÚP nejdéle ze všech jeho generálních ředitelů – do roku 1970, tedy 22 let, což již nyní není právně možné – v období, kdy bylo fungování MOP ovlivněno dvěma procesy majícími své kořeny ve světě mimo ni.

Prvním z nich byl vznik tzv. světové socialistické soustavy, která nejenže přicházela se zcela odlišnými paradigmaty v pracovní a sociální oblasti než těmi, na nichž byla založena MOP a které byly uplatňovány zeměmi kapitalistického Západu, ale jež se i v oblasti politických práv odchylovala od dosavadního demokratického konsensu. Studená válka tak pronikala i na zasedání MOP ve formě rétoriky a obstrukcí, ať již inspirovaných skutečným ideologickým diskursem či pouze propagandou. Také českoslovenští zástupci se aktivně zapojovali do souvisejících debat, které se z počátku soustřeďovaly především na procesní otázku složení tripartitních delegací, neboť situace, kdy dle tehdejšího oficiálního narativu pracující lid nejenže vládl, ale také vlastnil výrobní prostředky, byla

SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ
Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOR 5. upravené vydání, 2006

FREEDOM OF ASSOCIATION
Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5th (revised) edition, 2006

Publikace, kterou v roce 2017 vydala Českomoravská konfederace odborových svazů



Evžen Erban jako ministr sociální péče zastupoval Československo na zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1948 v San Francisku

opakovaně kritizována z pozic standardní definice nezávislých sociálních partnerů. Poté, co roku 1954 vstoupil do MOP i Sovětský svaz (na rozdíl od předválečné situace se samostatnými členy vedle SSSR v téže době staly i Běloruská a Ukrajinská SSR), zbavený členství roku 1939 v návaznosti na vyloučení ze Společnosti národů pro svou agresi proti Finsku, začala posilovat koordinace účastníků jednotlivých zasedání MOP ze zemí tzv. socialistického tábora až do podoby pravidelných přípravných setkání před jednotlivými MKP.

Po roce 1975 se dalším aktérem politických diskusí stala i tzv. Skupina 77 rozvojových zemí, která byla do značné míry spjata s výsledky dekolonizace – druhého z procesů ovlivňujících MOP za Morseho éry. Dekolonizace přinesla nejen nárůst členských států, ale také výrazně zvýšené požadavky na podporu budování potřebných institucí a právního řádu v nově nezávislých zemích. Technická pomoc se tak postupně etablovala vedle normotvorby jako druhý klíčový pilíř aktivit MOP. S tím souvisel i rozvoj regionální přítomnosti MOP, ať již ve formě tzv. národních korespondentů (jednotlivých spolupracovníků MOP v dané zemi), či v rámci institucionalizovaných útvarů s vyšším počtem pracovníků, podřízených tzv. regionálním úřadovnám zřízeným pro každý ze čtyř oficiálních regionů uznávaných v rámci MOP (Afriku, Ameriku, Asii a Pacifik a Evropu).

Padesátá léta byla svědkem rozvoje v oblasti normotvorby. Na 34. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1951 přidala do mezinárodního pracovního práva další významnou úmluvu. Měla číslo 100 a obsahovala povinnost podporovat a prosazovat rovnost odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, díky čemuž byl konečně naplněn politický závazek definovaný v čl. 427 Versailleské mírové smlouvy, ve Filadelfské deklaraci i ve Všeobecné deklaraci lidských práv.

O rok později následovala Úmluva č. 102 o minimálních normách v oblasti sociálního zabezpečení, která komplexně upravuje problematiku sociálního zabezpečení v jeho široké definici, tj. včetně léčebné péče. Kromě ní obsahuje pravidla

pro nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti, starobní důchody, dávky při pracovních úrazech, rodinné dávky, dávky v mateřství, invalidní a pozůstalostní důchody. Dřívější úmluvy týkající se sociálního zabezpečení buď výši dávek výslovně neřešily, nebo je pouze obecně vázaly na pokrytí základních potřeb příjemce (srov. např. čl. 19 Úmluvy č. 35). Na rozdíl od nich Úmluva č. 102 konstruuje minimální výši dávky jako procentní podíl na předchozím příjmu pracovníka. Zároveň poprvé definovala tzv. standardního příjemce (typicky soustružníka se dvěma malými dětmi a závislou manželkou), který je použit jakožto ideální statistická jednotka v rámci zpráv o plnění úmluvy pro výpočty jednotlivých dávek podle vnitrostátní legislativy prokazující, že sociální systémy daného státu vyhovují požadavkům úmluvy. Tento mechanismus byl použit i u pozdějších úmluv (č. 121, 128 a 130), které u jednotlivých oblastí sociálního zabezpečení stanoví ve srovnání s Úmluvou č. 102 vyšší než minimální úroveň dávek.

Na 40. MKP v roce 1957 byla přijata druhá ze základních úmluv týkající se nucené práce, tedy Úmluva č. 105. Ta zakazuje používání jakékoliv formy nucené nebo povinné práce jako prostředku politického nátlaku nebo vzdělání, trest za vyjádření politických nebo ideologických názorů, mobilizaci pracovní síly, pracovní kázeň, trest za účast ve stávkách nebo diskriminaci. O rok později byla přijata další ze základních norem – Úmluva č. 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, výslovně zakazující diskriminaci pracovníků z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, politické orientace, národnosti a sociálního původu.

V roce 1960 založila MOP v Ženevě Mezinárodní institut pracovních studií, následovaný v roce 1965 Mezinárodním **školicím** střediskem v Turíně.

Na svém 48. zasedání v roce 1964 schválila MKP jednomyslně Deklaraci o politice apartheidu Jihoafrické republiky a programu MOP pro odstranění apartheidu v oblasti práce. Deklarace znovu potvrdila zásadu rovných příležitostí, odsoudila rasovou politiku jihoafrické vlády a požadovala, aby se Jihoafrická republika vzdala své politiky apartheidu. Protože toto téma rezonovalo v MOP již delší dobu, oznámila Jihoafrická republika již o tři měsíce dříve svůj odchod z MOP, který nabyl účinnosti v roce 1966. Deklarace z roku 1964 požadovala, aby generální ředitel každoročně předkládal na MKP zvláštní zprávu, která byla projednávána zvláštním výborem do roku 1994. V roce 1990 se Nelson Mandela, tehdejší místopředseda Afrického národního kongresu, zúčastnil 77. MKP, kde MOP vzdal hold za boj proti apartheidu. Jihoafrická republika se do organizace vrátila v květnu 1994, dva týdny poté, co se Nelson Mandela stal prezidentem JAR.

V roce 1969 získala MOP Nobelovu cenu za mír. Při této příležitosti předsedkyně norského Nobelova výboru Aase Lionæsová připomněla, že pod základním kamenem sídla MÚP je listina s citátem *Si vis pacem, cole justitiam* – Chceš-li mír, pěstuj spravedlnost. Zdůraznila, že zatímco po první světové válce bylo hlavním úkolem MOP budovat mosty mezi chudými a bohatými v jednotlivých zemích, po druhé světové válce se tento úkol změnil v budování mostů mezi chudými a bohatými-

mi národy. Její viditelný přínos lepším pracovním podmínkám a sociální spravedlnosti po celém světě je svědectvím toho, že MOP uspěla v naplňování ideálů, na nichž byla založena.

V roce 1970 se nově zvolený generální ředitel C. Wilfred Jenks ze Spojeného království, od roku 1931 úředník MÚP a jeden ze spoluautorů Filadelfské deklarace, rozhodl jmenovat jedním ze svých náměstků Pavla Jevmenoviče Astapenka, bývalého náměstka běloruského ministra zahraničí. Toto jmenování prvního občana ze Sovětského svazu do takto vysoké pozice v rámci MÚP se (na rozdíl od obdobné situace ve Světové zdravotnické organizaci o 11 let dříve, kdy se náměstkem generálního ředitele stal Nikolaj Ivanovič Graščenkov také z Běloruska) setkalo s negativní reakcí ze strany USA, když ostře protikomunistický předseda od-



V roce 1968 vystoupil za ČSSR na zasedání Mezinárodní konference práce Michal Štancel'

borové centrály AFL-CIO George Meany využil svých politických kontaktů k pozdržení plateb poloviny členských příspěvků USA do MOP. Vzhledem k tomu, že Spojené státy tehdy hradily 25% celého rozpočtu (tedy stejně, jako všechny země socialistického tábora včetně Číny dohromady; 8,5% byl podíl 99 rozvojových zemí a zbylých 41,5% připadalo na západní demokracie), znamenal tento krok vážný zásah do každodenního fungování MOP. Byť byly tyto nedoplatky přece jen se zpožděním uhrazeny, negativní publicita, jíž se MOP v této souvislosti ve vrcholných patrech americké politiky dostalo, se nepochybně promítla do dalších kroků administrativy USA po roce 1974.

Na svém 58. zasedání v roce 1973 přijala MKP významnou úmluvu v oblasti, která byla předmětem zájmu MKP od počátku své existence. Úmluva č. 138 stanoví základní limity pro zaměstnávání osob mladších 18 let pro všechna hospodářská odvětví. Jde o jednu ze dvou základních úmluv v oblasti dětské práce a je k 1. lednu 2019 ratifikována 171 členskými státy MOP; k její univerzální ratifikaci tak zbývá jen 16 zemí.

V říjnu 1973 náhle zemřel generální ředitel Jenks na pracovní cestě v Římě. V čele MÚP stanul Jenksův dosavadní zástupce Francis Blanchard z Francie. Ten rozšířil technickou spolupráci MOP s rozvojovými zeměmi a přestál škody spojené s krizí důvěry USA v letech 1977-80. V době jeho vedení hrála MOP významnou roli rovněž při společenských změnách v Polsku, spjatých s tamním nezávislým odborovým hnutím, za jehož legitimitu se plně postavila.

V průběhu 59. MKP v červnu 1974 byla přijata rezoluce odsuzující izraelskou okupaci arabských území z roku 1967 a její dopady na situaci tamních pracovníků. O rok později byl Organizaci pro osvobození Palestiny přiznán v rámci MOP pozorovatelský statut. USA považovaly tento krok za poslední z řady silně zpolitizovaných aktivit prosazovaných v rámci MOP bez ohledu na její mandát a na existenci jiných vhodných cest k jejich řešení (jmenovitě OSN) a vzápětí na to rozhodla Sněmovna reprezentantů o opětovném pozastavení členských příspěvků.

USA vystupují z MOP

Ve svém dopise z listopadu 1975 americký ministr zahraničí Kissinger oznámil záměr USA opustit MOP a uvedl čtyři důvody pro tento krok:

1. Narušování tripartitní struktury státy, v nichž organizace zaměstnavatelů i pracovníků jsou pod takovým vlivem vlád, že o nezávislosti delegátů v MOP nelze smysluplně hovořit;
2. Selektivní postup při prosazování úmluv s lidskoprávním prvkem vůči různým skupinám států;
3. Nerespektování řádného procesu, spočívající v kritice a odsuzování vybraných zemí bez toho, aby těmto krokům předcházelo zjištění stavu a snaha o smírné řešení případných problémů;
4. Politizace činnosti MOP nad rámec jejího mandátu.

Snaha o konstruktivní reakci na část této kritiky na 63. MKP v roce 1977 nebyla úspěšná a Spojené

státy tak v listopadu 1977 na konci dvouleté lhůty stanovené Ústavou MOP přestaly být členem organizace. Ztráta čtvrtiny rozpočtu znamenala propuštění více než stovky úředníků MÚP, pozastavení řady programů spolupráce, omezení činnosti řady regionálních poboček a potřebu mimořádných dobrovolných příspěvků od ostatních členských států MOP k překlenutí nejbližšího období

MOP a Charta 77

Rok 1977 také znamenal milník pro Československo v kontextu vnitrostátního plnění Úmluvy č. 111 o diskriminaci. Postihy signatářů Charty 77 a dalších oponentů tehdejšího režimu se staly předmětem trvalého zájmu kontrolních orgánů MOP, které vnitrostátní legislativu a praxi opakovaně označily za nevyhovující požadavkům úmluvy. Čes-

koslovenský případ se tak stal pravidelnou součástí programu jednání MKP, věnovaného plnění ratifikovaných úmluv členskými státy, a to až do roku 1990. Na jednotlivá stanoviska MOP v této věci se vícekrát odvolávala i Charta 77 ve svých sděleních.



V šedesátých a sedmdesátých letech 20. století byly předmětem intenzivních diskusí aktivity nadnárodních podniků a jejich dopady na ekonomiku. Tyto diskuse (zejména na Světové konferenci o zaměstnanosti v roce 1976) vyústily v úsilí o vypracování mezinárodních nástrojů pro regulaci jejich chování a definování podmínek jejich vztahů s hostitelskými zeměmi.

Správní rada MÚP proto v roce 1977 přijala Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice. Zásady obsažené v této deklaraci nabízejí vodítka pro nadnárodní podniky, vlády, organizace zaměstnavatelů a pracovníků pro vzájemnou spolupráci v takových oblastech, jako je zaměstnanost, odborná příprava, pracovní a životní podmínky a průmyslové vztahy. Byť formálně nezávazná, mohou být tato vodítka využívána k posílení pozitivních sociálních a pracovních dopadů činnosti nadnárodních podniků tak, aby napomáhala dosažení důstojné práce pro všechny. Společně s Globální dohodou OSN z roku 1999 a Směrnicí OECD pro nadnárodní podniky patří Tripartitní deklarace MOP k hlavním mezinárodním dokumentům věnujícím se problematice udržitelného podnikání a korektních vztahů nadnárodních podniků se společnostmi, v níž vyvíjejí svou činnost.

V únoru 1980 poté, co prezident Carter uznal pozitivní vývoj po roce 1977 (odmítnutí protiizraelské rezoluce na MKP v roce 1978 a striktnější přístup kontrolních orgánů při posuzování situace v oblasti svobody sdružování a nediskriminace v socialistických zemích, které dlouhodobě poža-

dovaly, aby při hodnocení jejich vnitrostátní situace byl na rozdíl od kapitalistických zemí brán zvláštní zřetel na jejich společenská, hospodářská i právní specifika), se Spojené státy vrátily do MOP.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci může na první pohled spoustě lidí připadat jako spíše technická a málo zajímavá záležitost. Je však třeba mít vždy na paměti, že ochrana života a zdraví v zaměstnání je fakticky součástí nepochybně nejzákladnějšího lidského práva – práva na život. BOZP proto vždy byla jedním z témat, jimž se MOP soustavně věnovala. Zatím 19 úmluv a jeden protokol, přímo se týkající BOZP, byly přijaty mezi lety 1921 až 2006 (a řada dalších norem má na BOZP nějakou vazbu). Nejvýznamnější z nich, Úmluva č. 155, pochází z roku 1981 a je jednou z mála pracovních norem, které neřeší BOZP na parciálním základě. Ačkoli se totiž po roce 1970 podařilo v řadě případů odstranit odvětvové pojmání projednávané látky, tak jasně zřetelné v meziválečném období, zůstaly stranou tohoto procesu dvě významné výjimky – námořníci, kteří jsou po dobu plavby mnohem více spjatí se svým zaměstnavatelem a pracovištěm než pracovníci na souši, a právě BOZP, kde se přece jen vyžadují odlišná pravidla pro práci v dolech, kancelářích či na stavbách. Úmluva č. 155 vychází z klíčové role prevence a stanoví základní principy BOZP, jež se mají uplatnit jak v rámci národní politiky, tak i na úrovni jednotlivých podniků. Společně s novější Úmluvou č. 187 o podpůrném rámci pro BOZP z roku 2006 tak vytváří prostor pro nastavení, přizpůsobování a soustavné zlepšování kultury bezpečnosti a zdraví na pracovišti.

Pád komunistických režimů a nové výzvy

V únoru 1989 nahradil Francise Blancharda, odcházejícího do důchodu, na pozici generálního ředitele MÚP belgický ministr pro veřejnou službu a bývalý ministr zaměstnanosti Michel Hansenne.

Klíčovou událostí jeho mandátu byl pád tzv. komunistických režimů v zemích střední a východní Evropy, který přinesl nejen další požadavky na pomoc ze strany MÚP při budování institucí trhů práce či sociálních systémů a při reformě legislativy, ale i značné uvolnění zpolitizovaného napětí, jež dominovalo některým diskusím v rámci MOP v 80. letech.

V roce 1992 zahájil svou činnost Mezinárodní program k odstranění dětské práce, zřízený z podnětu německého ministra práce Norberta Blüma. Vzhledem k závažnosti problematiky, jíž se ve svých projektech věnoval, se brzy stal vlajkovou lodí technické spolupráce MOP.

V roce 1994 předložil Hansenne na MKP zprávu, která se u příležitosti 75. výročí MOP zabývala cíli a principy organizace ve světle aktuálních výzev. Mezi úvahami o posíle-

ní významu a implementaci mezinárodních pracovních norem bylo zmíněno i využívání tzv. sociálních klauzulí v obchodních smlouvách (tedy zvláštních ustanovení spojujících určité obchodní výhody s povinností dodržovat jisté standardy v pracovní a sociální oblasti). Nešlo o zcela novou problematiku, vždyť první mezinárodněprávní formulaci lze nalézt v článku 7 tzv. Havanské charty, tedy ústavy nikdy nevzniknuvší Mezinárodní obchodní organizace z roku 1948. V následujícím období byla tato myšlenka předmětem odborných i politických diskusí s různými výsledky, přičemž logiku za pozitivními i negativními postoji lze shrnout takto: výhody vyplývající z mezinárodního obchodu tvoří dostatečnou pobídku pro to, aby se vyplatilo i dodržování pracovních standardů, a na-



Generální ředitel MOP Michel Hansenne vpravo, Petr Miller, federální ministr práce ČSFR, a Václav Valeš, místopředseda české vlády v roce 1990



Prezident Václav Havel s delegací MOP v Praze. Zprava Petr Miller, federální ministr práce a sociálních věcí, a Heribert Mayer, náměstek GŘ MÚP, a zleva Oscar de Vries Reilingh, ředitel regionálního úřadu MOP pro Evropu, Ing. Jan Žižka, FMZP, a Libuše Paukertová, expertka MOP

víc lze k jejich prosazení využít i sankce, jež jsou v mezinárodním obchodu mnohem bolestivější nežli v MOP; zároveň však jde také o nástroj, který lze protekcionisticky zneužít ke kladení umělých překážek obchodu za účelem zastření nedovolené ochrany vlastního trhu, a proto by pracovní-sociální problematika neměla být součástí obchodních smluv.

Snaha USA podporovaná Evropským hospodářským společenstvím o prosazení těchto klauzulí v rámci uruguayského kola GATT na přelomu 80. a 90. let minulého století neuspěla. Také v MOP roku 1994 následovala velmi bouřlivá debata, která sice nepřijala konečné stanovisko k sociálním klauzulím, avšak přispěla k profilování tripartitní shody na čtyřech základních lidskoprávních oblas-

tech obsažených v mezinárodních pracovních normách – svobodě sdružování, zákazu nucené práce, zákazu dětské práce a zákazu diskriminace. Významně do této diskuse zasáhl Světový summit OSN pro sociální rozvoj, který se uskutečnil v březnu 1995 v Kodani. Ten ve své deklaraci a především akčním programu nejenže potvrdil tyto čtyři základní oblasti, ale navíc zdůraznil, že by tyto zásady měly být brány v potaz i těmi státy, které nejsou vázány příslušnými úmluvami MOP.

Od toho byl již jen krok k přijetí jednoho z nejdůležitějších dokumentů MOP, a sice Deklarace o základních zásadách a právech při práci, jež se uskutečnilo na 86. zasedání MKP v roce 1998. Kromě formálního definování čtyř výše uvedených základních principů v kontextu MOP převzala Deklarace odkaz kodaňského summitu právě v důrazu na univerzální platnost těchto lidskoprávních závazků, které pro každý členský stát MOP vyplývají již ze samotného aktu jeho členství v této organizaci bez ohledu na to, zda ratifikoval některou z osmi základních úmluv MOP (upravujících problematiku oněch čtyř základních principů) či nikoli.

Obtíže při koordinaci činnosti mezi MOP a WTO v otázce možné vzájemné provázanosti pravidel obchodu a světa práce nakonec vedly k tomu, že se sociální klauzule začaly postupně

prosazovat na bilaterální úrovni. Spojené státy uzavřely v lednu 1999 dohodu s Kambodžou, která umožňovala poskytnout významné úlevy při dovozu kambodžského oděvního zboží do USA za předpokladu, že budou kambodžskou vládou naplněny určité závazky chránící pracovníky textilního odvětví. Výsledky byly natolik pozitivní, že se klauzule stvrzující relevanci dobrých pracovních podmínek (někdy i výslovně navázaných na plnění osmi základních úmluv MOP a v posledních letech doplňovaných ještě o environmentální aspekty) pomalu stávají tradiční součástí obchodních smluv uzavíraných nejvýznamnějšími aktéry světového obchodu.

V oblasti normotvorby svým významem všechny ostatní úmluvy a doporučení přijaté po roce 1989 vysoce přesahuje Úmluva č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999. Tato úmluva vyzývá k neodkladné akci při zákazu a okamžitém odstranění čtyř činností s velmi negativními dopady na zdravý tělesný a duševní rozvoj dětí – všechny formy otroctví a praktik podobných otroctví, jako je prodej a obchodování s dětmi, poddanství pro dluhy a nevolnictví a nucená nebo povinná práce včetně nuceného a povinného najímání dětí do ozbrojených konfliktů; užívání, získávání nebo nabízení dětí k prostituci, k výrobě pornografie nebo pro pornografická představení; užívání, získávání nebo nabízení dětí k nezákonným činnostem, zejména k výrobě a obchodování s drogami; a konečně práce, které jsou svou povahou nebo okolnostmi, za kterých jsou vykonávány, schopny poškodit zdraví, bezpečnost nebo morálku dětí. K 1. lednu 2019 je touto úmluvou vázáno 182 člen-

ských států MOP. Neratifikovalo ji tedy pouze pět členských zemí a Úmluva č. 182 je tak nejbližší univerzální závaznosti ze všech dosud přijatých mezinárodních pracovních norem.

V březnu 1999 převzal vedení MÚP Juan Somavía z Chile, první generální ředitel nepocházející z průmyslově vyspělé země. Zkušený multilaterální diplomat na regionální i globální úrovni byl před nástupem do MÚP mj. předsedou Hospodářské a sociální rady i Rady bezpečnosti OSN a vedl přípravu kodaňského summitu o sociálním rozvoji, na němž také předsedal hlavnímu výboru summitu. Svých zkušeností i nabytých kontaktů využíval Somavía především k posilování pozitivního obrazu MOP ve světě, položil však také základy k diskusím o mandátu MOP pro budoucnost.

Již na své první MKP v roce 1999 představil svou Agendu důstojné práce, založenou na čtyřech tzv. strategických cílech: základních právech v práci; zaměstnanosti; sociální ochraně; sociálním dialogu. Ty měly být společně předpokladem toho, aby bylo pro každého muže a ženu možné zajistit dobrovolně zvolenou a jejich dovednostem odpovídající produktivní práci, vykonávanou v podmínkách svobody, rovnosti, zabezpečení a důstojnosti, jež by poskytovala odpovídající výdělek a sociální pokrytí. Tvorba pracovních míst tak nemá být vedena pouze snahou nabídnout zaměstnání co největšímu počtu pracovníků, ale má brát v potaz i kvalitu takto poskytnutého pracovního místa, v jehož rámci mají být práva zaměstnanců skutečně zajištěna a jejich potřeby naplňovány.

V návaznosti na tzv. Rozvojové cíle tisíciletí,

soubor opatření přijatých v roce 2000 za podpory všech členských států OSN k odstranění největších problémů rozvojového světa, se MOP přihlásila ke své úloze v boji proti chudobě. Na 89. MKP v roce 2001 byla představena globální kampaň k rozšíření sociálního zabezpečení na všechny obyvatele světa. První „horizontální“ rozměr tohoto procesu zahrnuje postupné rozšíření základního zabezpečení příjmu a přístup ke zdravotní péči, byť i na základní úrovni, na celou populaci. Druhým „vertikálním“ rozměrem pak je postupné zvyšování této úrovně v souladu s hospodářskými možnostmi jedné každé země. Tento přístup se dočkal i normativního vyjádření v podobě doporučení č. 202 o minimálních úrovních sociální ochrany z roku 2012.

Zpráva generálního ředitele pro 91. MKP v roce 2003 pak zdůraznila význam práce a zaměstnání pro boj proti chudobě a upozornila na fenomén pracující chudiny, které z chudoby nepomáhá ani zaměstnání na plný úvazek vzhledem k nízké odměně, jež je za často málo kvalifikovanou práci nabízena. Pro tuto skupinu pracovníků tedy nefunguje základní přirozený princip doslovného „vypracování se“ z chudoby a nezřídka je tak zárukou přežití dlouhodobá závislost na sociálních systémech, neboť pouze práce se v takové situaci nevyplatí. Obdobným problémem je i tzv. šedá zóna, tedy zaměstnávání mimo oficiální právní rámec a bez jakýchkoli záruk poskytovaných pracovní legislativou „oficiálním“ zaměstnancům, či prekarizace, trend rozvolňování ochrany pracovníků skrze nahrazování standardního pracovního poměru atypickými formami práce nenabízejícími jistotu zaměstnání (typicky řetězení

časově omezených pracovních nabídek) či jistotu zajištění (i z ČR známý švarcsystém, usilující o vytěsnění typické závislé práce z režimu pracovního práva a tedy i související ochrany pracovníků).

V roce 2006 se uskutečnily dvě zasedání MKP. Tím prvním bylo dosud poslední námořní zasedání MKP. Na rozdíl od předchozích konferencí věnujících se problematice námořníků přijala konference jedinou, leč velmi rozsáhlou úmluvu o práci na moři (technicky by mělo jít o Úmluvu č. 186, vzhledem k její jedinečnosti se však toto číslování neužívá a ani není součástí jejího oficiálního textu). Tato úmluva je komplexní normou pokrývající téměř všechny záležitosti týkající se zaměstnávání na námořních lodích a nahradila 37 dřívějších námořních úmluv MOP. Druhé zasedání v tradičním červnovém termínu přijalo Úmluvu č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci spolu s doprovodným doporučením a další doporučení č. 198 o pracovněprávních vztazích, věnující se vymezení základních prvků závislé práce pro účely jejího odlišení od jiných na pohled podobných vztahů (zejm. komerčních). Tomuto zasedání MKP poprvé v historii nezávislé ČR předsedal Čech, tehdejší náměstek ministra práce a sociálních věcí Čestmír Sajda.

Do druhého století

Mezi nejdiskutovanějšími jevy přelomu 20. a 21. století byla nepochybně i globalizace, resp. v kontextu MOP její dopady na pracovní a sociální podmínky v jednotlivých zemích. Ke komplex-

nímu uchopení tohoto tématu byla v únoru 2002 zřízena Světová komise k sociální dimenzi globalizace. Tento nezávislý orgán, vedený finskou prezidentkou Tarjou Halonenovou a tanzanským prezidentem Benjaminem Mkapou a složený z předních osobností světové politiky, obchodu, vědy a občanské společnosti, měl za cíl rozšířit debatu o globalizaci, jejích příčinách, současnosti a důsledcích, o jiná než ekonomická témata a přispět k vyjasnění názorů na to, jak mohou být pozitiva globalizace sdílena co největším množstvím lidí.

V roce 2004 komise vydala zprávu, v níž konstatovala, že globalizace je zásadním elementem pro významný hospodářský přínos na celosvětové úrovni. Tento přínos je však asymetrický, neboť je nezřídka provázen socializací nákladů a privatizací zisku, rozdělovaných mezi úzkou skupinu příjemců. Čím pozdější zapojení se do globalizace, tím je obtížnější a s horšími výsledky, včetně hrozby hospodářské a následně i sociální exkluze (zejm. v případě subsaharské Afriky). Existuje značná nevyváženost mezi globalizací a životním prostředím, mezi globalizací a sociální oblastí – existuje globální ekonomika, ale ne globální společnost. Je však nepochybné, že úspěšnost v globalizaci je přímo úměrná podpoře třem pilířům moderní společnosti – demokracii, lidským právům a vládě práva. V globální ekonomice je proto zapotřebí prosazovat důstojná a poctivá pravidla jak pro vytváření příležitostí, tak v otázce příjmů; kdy je nutno nespouštět ze zřetele hlediska obecného zájmu.

Globalizace

Výsledkem následných diskusí o úloze, kterou má MOP v procesu globalizace hrát, bylo v roce 2008 přijetí Deklarace MOP o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci na 97. MKP. Jejím prostřednictvím vlády, zaměstnavatelé a pracovníci ze všech členských států vyzývají k nové strategii udržitelnosti otevřené společnosti a globální ekonomiky založené na sociální spravedlnosti, plné a produktivní zaměstnanosti, udržitelném podnikání a sociální soudržnosti. Deklarace uznává výhody globalizace, ale vyzývá k obnovení úsilí o zavedení politik důstojné práce jako prostředku k dosažení lepších a spravedlivých výsledků pro všechny.

Hned následující 98. MKP se v roce 2009 musela vyrovnat s jedním z negativních projevů globalizace, jímž byla tehdejší globální hospodářská krize. Formou rezoluce nakonec přijala Globální pakt o zaměstnanosti, soubor doporučení a vodítek z oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, který by měl být vzat v potaz při plánování a implementaci národních protikrizových opatření s tím, že každý stát si mohl vybrat a přizpůsobit ta ustanovení, jež vyhovovala jeho vnitrostátní situaci. Jednání o paktu vycházela z toho, že dopady stávající krize jsou zcela bezprecedentní a je třeba pomoci podnikům i pracovníkům, přičemž tato reakce na krizi musí být komplexní – nemůže zahrnovat pouze ekonomickou stránku věci v užším smyslu, leč také intenzivní podporu nezaměstnaným či ohroženým nezaměstnaností i jejich rodinám. V průběhu jednání byl rovněž zdůrazněn význam koordinace a nezbytnost posilování sociálního dialogu.

Rychlá reakce MOP v této věci, jakož i relevance paktu přijatého v tripartitní shodě napomohly také formování stanovisek skupiny zemí G20 na krizi a následnou obnovu hospodářského řádu.

V květnu 2012 byl desátým generálním ředitelem MÚP zvolen bývalý generální tajemník Mezinárodní konfederace svobodných odborů Guy Ryder ze Spojeného království (v listopadu 2016 byl znovu zvolen do druhého pětiletého funkčního období, jež vyprší v roce 2022).

Hlavním úkolem, který stojí před stávajícím generálním ředitelem, je kromě zapojení MOP do re-



Guy Ryder

formy celého systému OSN, spuštěné generálními tajemníky Annanem a Guterresem, nepochybně příprava MOP na druhé století její existence. Nutnou podmínkou je zachování její relevance, schopnost reagovat na nové výzvy, před nimiž svět práce bude stát, a prokázat, že základní ideje, na nichž MOP stojí, neztrácejí nic na své uplatnitelnosti při řešení otázek důležitých pro pracovníky, zaměstnavatele i vlády.

Generální ředitel Ryder, vědomý si blízkosti stého výročí trvání Mezinárodní organizace práce, představil po svém nástupu do funkce sedm iniciativ, které by měly napomoci úspěšnému naplnění tohoto úkolu. Ty se věnují vnitřní reformě fungování MOP, posílení relevance mezinárodních pracovních morem, environmentálním otázkám včetně možných dopadů přechodu k nízkouhlíkové ekonomice, podpoře udržitelného podnikání, úsilí o odstranění chudoby, podpoře situace pracujících žen a konečně problematice budoucnosti práce.

Tato poslední iniciativa by měla ukázat svou relevanci již na nadcházející Mezinárodní konferenci práce. Otázka technologických změn a jejich dopadů na svět práce není pro MOP tématem neznámým. Kromě toho, že jeden takovýto proces stál v pozadí vzniku MOP, se např. již v roce 1957 zabývala zpráva generálního ředitele pro 40. MKP sociálními důsledky automatizace, o rok později se pak zvláštní zasedání věnovalo dopadům technologického vývoje na mzdy, pracovní podmínky a úroveň zaměstnanosti v textilním průmyslu. Je tedy zcela přirozené, že otázky digitalizace, změn v oblasti organizace práce a pracovních vztahů

obecně ve 21. století nemohly zůstat stranou pozornosti MOP.

V roce 2017 byla zřízena Globální komise k budoucnosti práce pod vedením švédského premiéra Löfvena a jihoafrického prezidenta Ramaphosy. Komise v únoru 2019 publikovala zprávu, která v reakci na výzvy nových technologií, klimatických a demografických změn představuje vizi založenou na investicích do lidských dovedností, do institucí trhů práce a do důstojné a udržitelné práce. Komise konstatovala, že umělá inteligence, automatizace a robotika povedou ke ztrátě pracovních míst, jež jsou závislá na zastaralých dovednostech. Tým technologický pokrok, společně s ekologizací ekonomik, však také může miliony pracovních

míst vytvořit, pokud budou využity nové příležitosti. Mezi její doporučení patří mj. všeobecná ochrana základní práv pracovníků včetně přiměřené mzdy, omezování pracovní doby a bezpečného a zdravého pracoviště; zaručená sociální ochrana od narození do stáří, která je připravena podpořit člověka v kterékoli etapě jeho života; celoživotní učení zaměřené na průběžné zvyšování kvalifikace či na rekvalifikaci; vyšší investice do hospodářských odvětví týkajících se pečovatelsví, zelených technologií a venkova; změny obchodních pobídek k podpoře dlouhodobých investic.

Tato zpráva bude jedním z podkladů pro jednání zvláštního tripartitního výboru na 108. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 2019.



Delegace Českomoravské konfederace odborových svazů s generálním ředitelem MOP Guy Ryderem

**Význam Mezinárodní organizace
práce v procesu společenské
transformace České republiky
po roce 1989**

1919 - 2019



Mezinárodní organizace práce se svým systémem mezinárodních pracovních a sociálních standardů, s bohatým know-how ze všech oblastí sociální politiky a se systémem technické pomoci a spolupráce sehrála zásadní úlohu v procesu společenské, politické, ekonomické a sociální transformace České republiky v přechodu na demokratickou společnost s tržním hospodářstvím.

Řadu úmluv MOP ratifikovalo Československo již před rokem 1989 (některé z nich dokonce na samém historickém přelomu – v lednu 1990), avšak k naplnění jejich skutečného obsahu došlo až v podmínkách nově formované tržní ekonomiky. Řada dalších úmluv byla vodítkem pro postupné ekonomické a sociální reformy, ať již následně došlo k jejich ratifikaci (po vytvoření všech legislativních a institucionálních podmínek pro jejich plnou aplikaci), nebo zůstaly prozatím neratifikovány.

Již krátce po politických změnách v listopadu 1989 se Československo přihlásilo k respektování základních lidskoprávních úmluv MOP v oblasti svobody sdružování, ochrany práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, nediskriminace v zaměstnání a povolání a zákazu nucené práce, za jejichž porušování bylo zejména v uplynulých dvaceti letech téměř kontinuálně kritizováno v rámci kontrolních procedur MOP. V následujících letech ČR ratifikovala všechny zbývající lidskoprávní úmluvy – č. 105 o odstranění nucené práce z roku 1957 (v roce 1996), č. 182 o nejhorších formách dětské práce z roku 1999 (v roce 2001) a č. 138 o nej-

nižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973 (v roce 2007).

Přechod na tržní ekonomiku se svobodným a fungujícím trhem práce, funkčním systémem kolektivních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, s efektivním systémem inspekce práce a se systémem účinné a efektivní sociální ochrany byl zásadní výzvou pro vlády ustavené po roce 1989. K nastavení těchto systémů a mechanismů MOP významně přispěla odbornou pomocí expertů Mezinárodního úřadu práce. Celá řada konferencí, seminářů a workshopů, pořádaná především v počátku 90. let, byla doplněna krátkodobými pobyty specialistů MOP v Československu a České republice nebo konzultacemi českých odborníků v institucích MOP (Mezinárodní úřad práce a Mezinárodní školicí centrum MOP v Turíně nebo Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení v Ženevě).

Této podpoře se v letech 1990-91 věnovalo v Československu 21 větších projektů a aktivit, což bylo mimochodem nejvíce v celém regionu střední a východní Evropy, nezdědka financovaných z mimořádných příspěvků některých západních zemí (zejm. Nizozemska, Německa či Švýcarska).

Ke koordinaci těchto projektů, ale i řady menších aktivit byla na přelomu let 1991-92 zřízena v Praze kancelář MOP v čele s pozdějším náměstkem ministra práce a sociálních věcí Luděkem Rychlým. Její činnost nebyla omezena pouze na spolupráci s MPSV, resp. jinými relevantními orgány státní správy, ale byla určena také k podpoře nově vznikajících organizací sociálních part-

nerů. Poté, co svou roli v transformačním období úspěšně završila, se hlavním partnerem další spolupráce stala Subregionální úřadovna MÚP pro střední Evropu v Budapešti.

V neposlední řadě experti MÚP cestou písemných připomínek posoudili z odborného hlediska a z hlediska souladu s normami MOP celou řadu návrhů legislativních změn před jejich předloženíím legislativním orgánům ČR nebo v průběhu legislativního procesu.

Trh práce – politika zaměstnanosti a služby zaměstnanosti

Zásadní inspirací pro formulování principů politiky zaměstnanosti a vytvoření funkčního trhu práce, odpovídajícího principům tržního hospodářství s veřejnými i soukromými službami, které takovému trhu dávají pravidla a poskytují podporu jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům, byly Úmluva č. 88 o veřejných službách zaměstnanosti z roku 1948 (ratifikována Československem v roce 1950), Úmluva č. 122 o politice zaměstnanci z roku 1964 (ratifikována v roce 1975), Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením z roku 1983 (ratifikována v roce 1985), ale zejména v té době nová a moderní Úmluva č. 168 z roku 1987 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti (dosud neratifikována). Podle těchto norem byly v roce 1991 přijaty zákon č. 1/1991, o zaměstnanosti, a zákon č. 9/1991, o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. S využitím expertízy MOP byly definovány základní funkce nové soustavy

orgánů veřejných služeb zaměstnanosti – úřady práce.

V návaznosti na rozvoj soukromých zprostředkovatelů práce na českém trhu práce byla v následujících novelách zákona o zaměstnanosti v souladu s Úmluvou č. 181 z roku 1997 o soukromých agenturách práce nastavena pravidla fungování těchto agentur na českém trhu práce (ratifikována v roce 2000 společně s Úmluvou č. 150 o správě práce z roku 1978, která se kompletně věnuje problematice veřejné správy v oblastech působnosti MPSV).

Inspekce práce

Orgány inspekce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci měly a mají v České republice více než stoletou tradici a prošly v průběhu 20. století různými přeměnami (ze státní inspekce na inspekci odborových orgánů a zpět na inspekci státní). Pro řádné fungování trhu práce a dodržování pracovních podmínek v podmínkách tržní ekonomiky má správně nastavená a funkční inspekce práce rovněž zásadní význam. Proto i této oblasti byla v transformačním období věnována pozornost ve spolupráci s Mezinárodní organizací práce. Předmětem konzultací a poradenství s MOP byla především výzva ke snížení určité fragmentace soustavy dohledu nad pracovními podmínkami, bezpečností a ochranou zdraví a bezpečnosti technických zařízení, respektive zajištění účinné spolupráce a koordinace těchto orgánů při výkonu státního dozoru a vynucování právních předpisů. Dalším úkolem bylo zajištění dostatečných kapacit inspekčních orgánů

a zajištění jejich profesionality, nezávislosti a nestrannosti, jakož i přiměřené zapojení odborových orgánů do výkonu inspekce práce v podmínkách tržní ekonomiky. Součástí těchto změn bylo rovněž nové nastavení výkonu preventivní zdravotní péče a výkonu služeb pracovního lékařství, těsně spjaté s novým nastavením odpovědnosti zaměstnavatelů za zajištění zdravých a bezpečných pracovních podmínek. Všechny tyto úkoly stály před Českou republikou také v souvislosti s její přípravou na členství v Evropské unii. Transformační procesy inspekce práce vyústily v letech 2000 až 2005 přijetím zákonů o ochraně veřejného zdraví (č. 258/2000 Sb.), o zdravotnických službách (č. 372/2011 Sb.), o inspekci práce (č. 251/2005 Sb.) a zákona souvisejícího s přijetím zákona o inspekci práce (č. 253/2005 Sb.) a novým zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.). Legislativní změny byly doprovázeny ustavením Rady vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (usnesením vlády č. 858 ze dne 3. 9. 2003) jako stálého poradního orgánu vlády ČR v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Členy této Rady ve smyslu jejího statutu jsou jmenováni zástupci ministerstev, zaměstnanců a zaměstnavatelů a nezávislí odborníci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do její působnosti stanovené statutem náleží příprava a schvalování návrhů a doporučení k provádění a pravidelnému hodnocení plnění Národní politiky pro BOZP. Jejím cílem je usilovat o postupné prohlubování spolupráce a nalézání řešení v oblastech, kde tomu dosud brání kompetenční nevyjasněnost, popř. úzce resortní postup, předcházet poškození zdraví z práce v důsledku vznik-

lých pracovních úrazů a nemocí z povolání anebo poškození vzniklá v souvislosti s prací nebo během ní. Rada projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování větší míry koordinace činnosti a spolupráce všech orgánů veřejné právy a dalších institucí v oblasti BOZP. Celý tento proces umožnil v roce 2011 ratifikaci dvou klíčových úmluv MOP v oblasti inspekce práce – č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě a č. 129 o inspekci práce v zemědělství.

Sociální dialog, kolektivní pracovní vztahy a ochrana zástupců pracovníků

Stejně jako nové nastavení funkcí státu v tržně ekonomických podmínkách trhu práce bylo od samotného začátku transformačního procesu potřeba nově nastavit pravidla vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. A k tomu byla MOP se svou tripartitní strukturou, zkušenostmi a normami jedinečným zdrojem inspirace a pomoci. Konzultace a semináře k této otázce byly intenzívně vedeny po celý rok 1990 a experti MOP zcela zásadním způsobem napomohli tehdejší vládě a sociálním partnerům při přípravě zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který zcela nově právně upravil pravidla kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi v podmínkách tržní ekonomiky (za případné součinnosti státu), jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy za účelem úpravy platových, mzdových práv nebo jiných práv v pracovněprávních vztazích a dále nastavit pravidla řešení sporů mezi účastníky vyjednávání a postup

při stávkách a výlukách. Nová pravidla vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů byla nastavena v související zásadní novele zákoníku práce – zákonem č. 3/1991 Sb. Dále byly nově nastaveny pravidla odborového sdružování a organizování v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Když v následném období na základě praxe vyvolání několika stávek mimo rámec kolektivního vyjednávání vzešly iniciativy upravit zákonem právo na stávku mimo rámec kolektivního vyjednávání, Mezinárodní úřad práce poskytl vládě a sociálním partnerům poradenství a vyjádřil své stanovisko ke zpracovaným návrhům právní úpravy. K jejímu dokončení a schválení však doposud nikdy nedošlo.

Uvedené legislativní změny vycházely především z pravidel MOP, definovaných v kontextu Úmluvy č. 87 o svobodě sdružování a Úmluvy č. 98 o ochraně práva organizovat se a kolektivní vyjednávat, které byly ratifikovány Československem v roce 1964. Nová úprava kolektivních pracovněprávních vztahů a zákoníku práce umožnila následnou ratifikaci Úmluvy č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců z roku 1971 (ratifikována v roce 2000) a následné úpravy kolektivního vyjednávání umožnily v roce 2017 také ratifikaci Úmluvy č. 154 z roku 1981 o podpoře kolektivního vyjednávání.

MOP napomohla v transformačním období rovněž podporou rozvoje tripartitního sociálního dialogu na centrální, případně regionální úrovni. S využitím konzultací s experty MOP byla již v roce 1990 nastavena pravidla nově ustaveného orgánu – Rady sociální dohody (později přejmeno-

vaná na Radu hospodářské a sociální dohody) jako institucionalizované platformy pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Rada je společným dobrovolným, dohadovacím a iniciativním orgánem vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. V rámci Rady byl vytvořen i stálý specializovaný tripartitní odborný tým pro záležitosti týkající se MOP, který v rámci své činnosti naplňuje požadavky Úmluvy č. 144 na tripartitní konzultace v oblasti provádění mezinárodních pracovních norem (ratifikována v roce 2000).

Pracovní podmínky

Československo do roku 1989 ratifikovalo až 25 úmluv MOP z oblasti pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další ratifikace byly dokončeny v lednu 1990 a týkaly se Úmluvy č. 95 o ochraně mzdy (z roku 1949), č. 120 o hygienických podmínkách v obchodech a kancelářích (z roku 1964), č. 148 o ochraně pracovního prostředí před znečištěním vzduchu, hlukem a vibracemi (z roku 1977), č. 139 o rakovině z povolání (z roku 1974) a č. 167 o bezpečnosti a ochraně zdraví ve stavebnictví (z roku 1988). V následujících letech bylo české pracovněprávní zákonodárství uvedeno do souladu s Úmluvami č. 132 o placené dovolené z roku 1970 (ratifikována v roce 1996), č. 171 o noční práci z roku 1990 (ratifikována v roce 1996), č. 176 o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v dolech z roku 1995 (ratifikována v roce 2000) a naposledy s novou Úmluvou č. 187

o rámcových podmínkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2006 (ratifikována v roce 2008). Lze konstatovat, že řada dříve ratifikovaných a všechny nově ratifikované pracovněprávní úmluvy MOP významně přispěly k adaptaci a modernizaci vnitrostátní právní úpravy pracovních podmínek.

Sociální ochrana

Také v oblasti sociální ochrany občanů a zaměstnanců byly zcela nové podmínky, nastavené po roce 1989, inspirovány, respektive motivovány základními normami MOP. Některé z nich byly ratifikovány již dříve (např. Úmluva č. 130 o zdravotní péči a dávkách v nemoci z roku 1969 – ratifikována v roce 1971, nebo úmluvy o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z 30.–50. let dvacátého století), další dvě však byly ratifikovány na samém sklonku předchozího politického režimu – Úmluva č. 102 o minimálních normách sociálního zabezpečení z roku 1956 a Úmluva č. 128 o dávkách invalidních, starobních a pozůstalostních z roku 1967 (jejich ratifikace Československem byla zapsána v lednu 1990). Ačkoliv se jedná o minimální standardy sociální ochrany definované pro celý svět, jejich řádné dodržování a respektování bylo a je výzvou i pro současnost, mj. i z hlediska probíhajících demografických změn.

Rovněž Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení (ISSA), organizace sdružující 340 nositelů sociálního pojištění a sociálního zabezpečení ze 150 zemí světa, těsně spjatá s MOP, poskytla

Československu a České republice četné poradenské služby a inspiraci při formulování a nastavování sociálních systémů novým společenským a ekonomickým podmínkám po roce 1989.

Přenášení transformačních zkušeností ČR dalším zemím ve spolupráci s MOP

Záhy po provedení zásadních legislativních a institucionálních změn v oblasti zaměstnanosti, sociální ochrany, sociálního dialogu, pracovních podmínek a vztahů a inspekce práce zahájila ČR úzkou technickou spolupráci s MOP za účelem přenosu svých transformačních zkušeností do dalších evropských zemí.

Za tím účelem poskytla již v letech 2001-06 příspěvky na jednorázové rozvojové projekty MOP krátkodobého charakteru, např. na projekty restrukturalizace prostřednictvím sociálního dialogu a sociálních financí, zlepšení institucionálního rámce tripartitního sociálního dialogu nebo zvýšení schopnosti řízení služeb zaměstnanosti v procesu privatizace v Srbsku, či na projekt k podpoře sociálního dialogu v Bosně a Hercegovině.

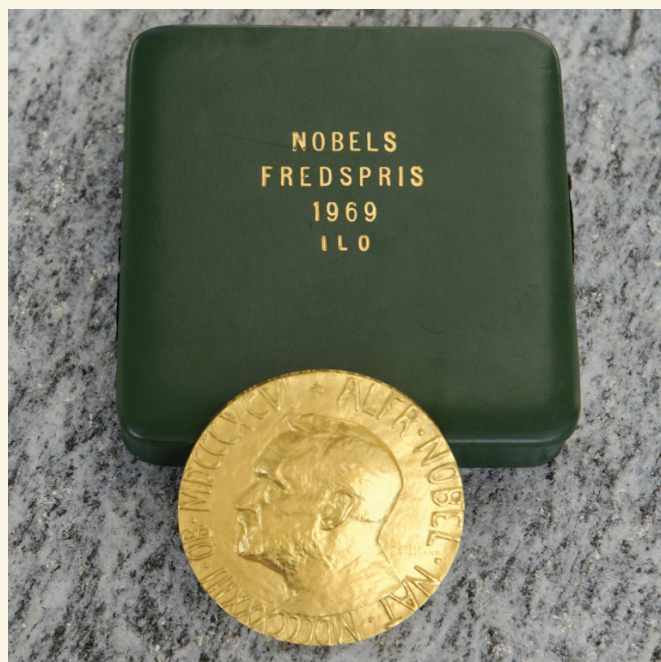
V roce 2007 byla podepsána Dohoda o partnerství při rozvojové spolupráci mezi MOP a ČR, jejímž cílem bylo a je prostřednictvím dobrovolných finančních příspěvků ČR do rozpočtu MOP přispět k naplňování Rozvojových cílů tisíciletí, a to podporou rozvojových projektů a aktivit MOP v oblasti sociální spravedlnosti a hospodářského rozvoje včetně problematiky přechodu k tržnímu prostředí

z hlediska práce a sociálních věcí a souvisejícímu budování kapacit veřejné správy a sociálních partnerů. Na základě Dohody ČR pravidelně přispívá do speciálního fondu zřízeného a spravovaného ze strany MOP, z něhož jsou hrazeny rozvojové projekty schválené ze strany MPSV k financování. Cílem je mj. sladění projektů technické spolupráce MOP s politikou prioritních zemí ČR pro poskytování zahraniční rozvojové spolupráce.

Ačkoli částky indikované pro tento typ spolupráce nedosahují v současné době výše příspěvků poskytovaných jinými donory z řad vyspělých zemí, pozice ČR v rámci MOP je významně posílena již samotnou existencí této Dohody, která byla

v roce 2016 znovuobnovena na další pětileté období. Stejně jako u jednorázové podpory konkrétních projektů, tak i v této smluvní formalizaci spolupráce byla Česká republika první ze zemí střední a východní Evropy, jež k tomuto kroku po své postkomunistické transformaci přistoupila.

Projekty financované Českou republikou a realizované ze strany MOP v rámci této Dohody se v posledních letech soustřeďují na podporu situace v Moldavsku. Kromě institucionální podpory služeb zaměstnanosti při vytváření a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a problematiky dopadů pracovní migrace na moldavský trh práce jde především o zlepšování zaměstnatelnosti mladých (včetně zvláštní pozornosti věnované situaci romské mládeže), mj. skrze zefektivňování kariérního poradenství. Za projekty uskutečněné v ostatních zemích lze zmínit např. nastavení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Mongolsku.



V roce 1966 byla Mezinárodní organizace práce vyznamenána Nobelovou cenou míru

**Normotvorba
a kontrolní mechanismus MOP**

1919 - 2019



Normotvorba je základní činností Mezinárodní organizace práce již od počátku její existence. Mezinárodní pracovní instrumenty jsou přijímány Mezinárodní konferencí práce, která se zpravidla koná jednou ročně, a to obvykle v rámci tzv. dvojité diskuse, zahrnující projednání na dvou po sobě jdoucích MKP.

Typický legislativní proces v rámci MOP začíná diskusí ve Správní radě o programu budoucích MKP. Po nalezení shody na konkrétní problematice, pokud členové Správní rady považují přijetí nové normy za vhodné, připraví MÚP dotazník obsahující řadu otázek směřujících k základním obecným principům, jež by nový instrument mohl obsahovat (včetně otázek věcného či osobního rozsahu), a standardně i otázku na jeho preferovaný formát.

Normy přijímané v rámci MOP mají dvě základní formy:

- Úmluvu, která je v zásadě standardní mnohostrannou mezinárodní smlouvou, podléhající ratifikaci a přinášející mezinárodněprávní závazky;
- Doporučení, jež obsahuje nezávazná vodítka, neratifikuje se, zpravidla doprovází některou z existujících úmluv, jejíž ustanovení dále rozvíjí s cílem poskytnout doporučení k její vnitrostátní implementaci. Může však být přijato i zcela samostatně jako výraz tripartitní dohody na globální úrovni, která nedosáhla formy a závaznosti mezinárodní smlouvy.

Poslední a výrazně méně užívanou variantou je protokol, který doplňuje (a výjimečně i mění) již existující úmluvu, podléhá ratifikaci (nikoli však

bez ratifikace příslušné úmluvy) a vznikají z něj mezinárodněprávní závazky.

Tento dotazník (podle tradiční barvy obálky nazývaný též „bílá zpráva“) je rozeslán jednotlivým vládám, které mají povinnost jej postoupit nejreprezentativnějším vnitrostátním organizacím pracovníků a zaměstnavatelů, kteří svá stanoviska vypracovávají zcela samostatně. Na základě obdržení odpovědí MÚP vypracuje podkladový materiál pro první diskusí na následující MKP („hnědá zpráva“), obsahující shrnutí tripartitních názorů a úvodní návrh normy. Tato hnědá zpráva je na MKP standardně předmětem jednání zvláštního samostatného tripartitního výboru. Na základě průběhu a výsledků této diskuse připraví MÚP další dotazník („žlutá zpráva“), který obsahuje návrh konečné podoby nového instrumentu a zaměřuje se na sporné, nejasné či ještě neprojednané otázky, k nimž nabízí konkrétní návrhy na jejich řešení. Odpovědi vlád, zaměstnavatelů a odborů na tento dotazník jsou zpracovány do tzv. „modré zprávy“, jež opět slouží jako podklad pro jednání na další MKP, kde se již předpokládá dokončení prací a přijetí příslušného instrumentu. Výjimečně lze připravit nový instrument i v rámci tzv. jediné diskuse, tj. pouze na jednom zasedání MKP.

Text přijatý příslušným věcným výborem je na závěr MKP předložen plénu konference k závěrečnému hlasování. Pro přijetí instrumentu je zapotřebí dvoutřetinové většiny hlasů a zároveň překročení poloviční účasti ze všech delegátů účastnících se konference a oprávněných hlasovat. Každý stát, který neztratil hlasovací práva (typicky pro víceleté

neplacení členských příspěvků), se může hlasování zúčastnit skrze čtyři delegáty nebo jejich alternáty, z nichž dva jsou nominováni vládou (v praxi ČR jsou tyto hlasy tradičně rozděleny mezi MPSV a MZV), a po jednom za odboráře a zaměstnavatele, přičemž zástupci jednotlivých stran tripartity hlasují nezávisle na sobě.

V případě schválení je nová norma zaslána generálním ředitelem MÚP vládě každého členského státu MOP k předložení příslušným vnitrostátním institucím a k případné ratifikaci.

V letech 1919-2018 přijala MOP 189 úmluv, 6 protokolů a 205 doporučení. Ty upravují rozmanitou problematiku od otázek pracovněprávních vztahů přes pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, postavení původního a kmenového obyvatelstva po otázky politiky zaměstnanosti či sociální zabezpečení. Periodicky probíhá proces racionalizace mezinárodních pracovních standardů spočívající v posouzení jednotlivých norem z hlediska jejich aktuálnosti a návrhů na další opatření u těch označených za zastaralé – revize, uzavření dalším ratifikacím (aktuálně 13 úmluv) či výslovné zrušení. Od roku 2015, kdy vstoupila v platnost Listina o změně Ústavy MOP z roku 1997, ustavující proceduru pro rušení již nevyhovujících standardů, bylo zrušeno či staženo 17 úmluv a 39 doporučení.

Dle významu se úmluvy dělí na základní, prioritní a ostatní.

Osm základních úmluv upravuje čtyři základní oblasti, na něž je *členský stát* MOP povinen brát zřetel bez ohledu na to, zda některou ze základních úmluv ratifikoval či nikoli.

Svoboda sdružování

- Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se
- Úmluva č. 98 o právu organizovat se a svobodně vyjednávat

Nucená práce

- Úmluva č. 29 o nucené práci
- Úmluva č. 105 o zrušení nucené práce

Rovnost

- Úmluva č. 100 o rovném odměňování
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Dětská práce

- Úmluva č. 138 o minimálním věku pro vstup do zaměstnání
- Úmluva č. 182 o nejhorších formách dětské práce

Pokud členský stát MOP neratifikoval některou z výše uvedených úmluv, je povinen podávat každoročně zprávu o vnitrostátní situaci v příslušné oblasti a o zamýšlených opatřeních z hlediska možné ratifikace dané úmluvy.

Společným znakem prioritních úmluv je „zprostředkující“ charakter v nich obsažené materie, která otevírá cestu k využívání dalších práv upravených v jiných úmluvách MOP, resp. dohlíží nad jejich uplatňováním. Jsou jimi:

- Úmluva č. 81 o inspekci práce
- Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti
- Úmluva č. 129 o inspekci práce v zemědělství

- Úmluva č. 144 o trojstranných poradách (mezinárodní pracovní norma)

Česká republika je v současnosti vázána 64 úmluvami a jedním protokolem včetně všech základních i prioritních úmluv.

V souladu s čl. 19 odst. 8 Ústavy MOP nemá přijetí či ratifikace úmluvy vliv na zákonodárství, kolektivní smlouvy či praxi, které upravují podmínky zaměstnanců výhodněji, než přijatá či ratifikovaná úmluva. Úmluvy MOP tak zásadně stanoví pouze minimální standard v nich obsažených práv, který může být zvýšen jinými právními předpisy, obyčejí či smlouvami.

Dalšími (spíše proklamativními) instrumenty přijímanými Mezinárodní konferencí práce jsou rezoluce či deklarace, které formálně nemají mezinárodněprávní závaznost. Nejvýznamnější z nich je Deklarace o základních zásadách a právech při práci, přijatá v roce 1998, která obsahuje klíčový politický závazek každého členského státu MOP respektovat čtyři základní principy (zmiňené výše u popisu základních úmluv) v práci bez ohledu na úroveň svého hospodářského rozvoje státu a na to, zda ratifikoval či neratifikoval příslušné základní úmluvy.

Kontrolní mechanismus

Kontrola mezinárodních pracovních norem pokrývá několik závazků vyplývajících pro členské státy z Ústavy MOP. Hlavním úkolem celého systému je podporovat řádné vnitrostátní provádění

ratifikovaných úmluv a dobrovolnou nápravu případných nedostatků.

Základem kontrolního mechanismu je tzv. pravidelný dohled, který je doplněn o zvláštní kontrolní postupy. Kontrolní mechanismus funguje na principech tripartitní diskuse podpořené stanovisky nezávislých expertů a technickou pomocí ze strany Mezinárodního úřadu práce. Vychází z toho, že nejlepší implementace je dosaženo prostřednictvím dialogu a poradenství. Sankce se tak uplatňují pouze ve zcela výjimečných případech.

Byť jsou povinnosti v této oblasti primárně zaměřeny na vlády, významnou úlohu mají také zaměstnavatelé a odbory jako důležitý nezávislý zdroj informací pro celý kontrolní mechanismus, upozorňující na eventuální případy nedodržování úmluv a nabízející v rámci svých odborných kompetencí alternativní pohledy na vnitrostátní situaci v legislativě i praxi. V zásadě každý krok vlády vůči MOP v této oblasti je tak provázen i povinností vlády podle čl. 23 odst. 2 Ústavy MOP informovat nejrepresentativnější vnitrostátní organizace sociálních partnerů. K formálnímu zakotvení silnějšího postavení zástupců pracovníků a zaměstnavatelů v této oblasti slouží zvláštní Úmluva č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem z roku 1976, stanovící vládě povinnost tyto otázky se sociálními partnery projednávat a nikoli je pouze informovat.

V České republice vláda pro tyto účely typicky komunikuje s organizacemi, jež jsou členy Rady hospodářské a sociální dohody a svou reprezentativnost tak důvěryhodně prokázaly ve smyslu

příloh Statutu RHSD, a to jak v rámci standardizovaných postupů pro připomínkování resortních materiálů pro schůzi vlády, tak i skrze zvláštní pracovní tým RHSD pro spolupráci s MOP.

V návaznosti na ratifikaci Úmluvy č. 144, která pro ČR vstoupila v platnost v roce 2001, zasílá vláda od roku 2004 návrhy zpráv o plnění ratifikovaných úmluv k připomínkám sociálních partnerů, které tripartitně projednává ještě před finalizací těchto zpráv a jejich postoupením MOP. Tento krok napomáhá nejen ke zlepšování formální správnosti a úplnosti jednotlivých zpráv, ale navíc poskytuje příležitost projednat rozporné pohledy jednotlivých stran tripartity a dojít k vyjasnění stanovisek nebo k dohodě o dalších vnitrostátních krocích reagujících na oprávněné obavy sociálních partnerů. Schopnost a zejména ochota všech stran dohodnout se vnitrostátně ještě před „posunutím“ sporů na mezinárodní úroveň je samozřejmě významným pozitivním faktorem pro jejich úspěšné, rychlé a trvalé řešení.

Pravidelný dohled

Standardní „řádná“ část kontrolního mechanismu MOP je založena na systematickém shromažďování relevantních informací a jejich přezkumu specializovanými orgány MOP. Za tímto účelem jsou vlády povinny zasílat MOP informace o:

- 1. Předložení úmluv a doporučení přijatých MKP příslušným vnitrostátním orgánům podle čl. 19 odst. 5 písm. b) a c), odst. 6 písm. b) a c) a odst. 7 písm. b) i) a iii) Ústavy MOP**

U každé úmluvy a doporučení jde o časově první povinnost sledovanou kontrolním mechanismem MOP.

Každá nová norma má být vládou předložena spolu s jejím stanoviskem k ní příslušnému vnitrostátnímu orgánu, který je kompetentní k přijetí souvisejících legislativních změn nebo k jiným krokům. Vlády následně informují MOP nejen o samotném předložení, ale i o stanovisku a opatřeních, které byly v souvislosti s novou úmluvou, doporučením přijaty.

Obecná zmínka Ústavy MOP o „příslušném činitele“, jemuž se má norma předložit, je upřesněna ve zvláštním memorandu Správní rady z roku 1954. Podle něj se takovýmto vnitrostátním činitelem rozumí ten, který má pravomoc přijmout legislativní či jiné kroky potřebné k implementaci dané úmluvy, doporučení. Standardně by tak mělo jít především o legislativní orgán. Memorandum však upřesňuje, že i v případě, kdy ústavní systém daného členského státu svěřuje tyto pravomoci exekutivě, je vhodné předložit danou normu parlamentu nebo jinému reprezentativnímu poradnímu orgánu k diskusi.

Tato povinnost, k jejímuž splnění má dojít do 12 (ve výjimečných případech, zejména v případě federálních států, do 18) měsíců od přijetí každé normy na MKP, má totiž za cíl především informovat dotčené orgány a jejich prostřednictvím i veřejnost o aktuálním vývoji v oblasti mezinárodních pracovních norem. Naskýtá se tak příležitost k reflexi vnitrostátní situace v dané oblasti a k posouzení, zda je nově přijatá norma relevantní pro danou zemi a zda by tak bylo vhodné zvážit její ratifikaci.

V České republice je za takovýto orgán tradičně považován parlament, přičemž – vzhledem k ústavně zakotvenému rovnému postavení obou komor při vnitrostátním projednávání mezinárodních smluv – jsou normy MOP předkládány vládou ke splnění této povinnosti zároveň jak Poslanecké sněmovně, tak i Senátu.

I podle výše zmíněného memoranda Správní rady má vláda volnost v tom, jaké kroky v souvislosti s novou normou považuje za nejvhodnější. Možné varianty tak mohou mj. zahrnovat přímo návrh na ratifikaci nové úmluvy, pokud je vnitrostátní legislativa i praxe v souladu s jejími požadavky a vláda má za to, že je pro daný stát relevantní (tento postup byl zvolen např. u Úmluvy č. 187 o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). Pokud je úmluva věcně málo či zcela nerelevantní (v ČR by šlo např. o práci na plantážích), nebo je svým zaměřením v rozporu se základními principy uplatňovanými v daném odvětví (vláda ČSSR v roce 1978 zaujala odmítavé stanovisko k výše zmíněné Úmluvě č. 144, jež „*vychází z tripartity, striktně pojaté v buržoasním smyslu, která nevystihuje současnou skutečnost v mnohých zemích, zejména socialistických*“), může vláda nepřijmout žádná opatření k uvedení vnitrostátních předpisů a praxe v soulad s požadavky úmluvy či doporučení. Konečně považuje-li naopak vláda předkládanou úmluvu za věcně relevantní a její ratifikaci za potřebnou, leč předložení návrhu na ratifikaci aktuálně brání rozpory mezi vnitrostátní legislativou a ustanoveními úmluvy, může vláda uložit příslušnému ministerstvu, aby podniklo kroky k dosažení souladu vnitrostátního právního řádu

a úmluvy s výhledem na její následnou ratifikaci. MOP v této věci neklade skutečně žádné mantinely.

Neobdrží-li MOP žádnou informaci o splnění povinnosti předložit nové normy zákonodárnému orgánu, je vláda po vypršení 18měsíční lhůty vyzvána, aby na zasedání Aplikačního výboru Mezinárodní konference práce vysvětlila vnitrostátní situaci včetně případných důvodů, jež vedly k nesplnění této povinnosti.

2. Opatření přijatých k implementaci ratifikovaných úmluv podle čl. 22 Ústavy MOP

Pravidelné zprávy o vnitrostátním provádění ratifikovaných úmluv lze považovat za jádro celého kontrolního systému. Každá vláda vypracovává v intervalech stanovených MOP (zpravidla 3 roky pro tzv. základní úmluvy a 5 let pro ostatní) zprávy o vnitrostátním zajištění jednotlivých ustanovení úmluv, jimiž je daný stát vázán.

Pro každou úmluvu existuje zvláštní dotazník připravený Mezinárodním úřadem práce a schválený Správní radou, který slouží jako základ pro vypracování zprávy o *jejím* plnění. Všechny tyto dotazníky, a tedy zprostředkovaně i zprávy, mají v zásadě shodnou základní strukturu:

I. část obsahuje seznam vnitrostátních předpisů relevantních pro implementaci úmluvy, včetně informace o jejich případných změnách souvisejících s úmluvou;

II. část obsahuje podrobný popis vnitrostátního zajištění jednotlivých článků úmluvy spolu s případnými doplňujícími dotazy souvisejícími s věcným obsahem úmluvy;

III. část se věnuje kontrolnímu mechanismu zajišťujícímu dohled nad prováděním úmluvy v praxi, na jeho organizaci, personální i materiální zajištění;

IV. část je určena pro informace o případných soudních rozhodnutích týkajících se problematiky upravené úmluvou;

V. část vyžaduje poskytnutí údajů o obecné vnitrostátní situaci v oblastech pokrytých úmluvou, např. statistiky o počtech pracovníků v daném odvětví, přehledy výsledků kontrolních aktivit včetně počtů zjištěných porušení relevantních povinností a pokut či jiných opatření uložených za tyto delikty, nebo popis zvláštních obtíží, s nimiž se vláda při prosazování úmluvy setkala;

VI. část obsahuje přehled vnitrostátních organizací pracovníků a zaměstnavatelů, jimž byla zpráva vládou zaslána, a informací o případných komentářích, jež vláda od sociálních parterů ke zprávě obdržela (včetně možné reakce vlády na ně). Sociální partneři mají právo se ke zprávě vyjádřit, ať již v rámci její přípravy, jak tomu je mj. v ČR, nebo mohou zaslat své stanovisko i následně přímo MOP. V zemích, kde existují organizace sociálních parterů skutečně nezávislé na vládě, jde o významný prvek celého kontrolního mechanismu, neboť tyto poskytují orgánům MOP neocenitelný autentický pohled na reálnou situaci týkající se konkrétní problematiky pokryté úmluvou.

Reakce vlády na případné komentáře kontrolních orgánů MOP mohou být obsaženy buď přímo v části II. u konkrétního ustanovení úmluvy, nebo na závěr zprávy v samostatné příloze.

Informace obsažené ve zprávách mají pokrývat období od podání předchozí zprávy a jsou posuzovány nezávislým Výborem expertů, jenž na jejich základě může vydat doporučení ke změnám v oblastech, které nepovažuje za souladné s požadavky úmluvy. Tato doporučení jsou adresována vládě, jež je může buď implementovat, nebo v rámci další zprávy argumentovat pro podporu svého dosavadního stanoviska. Pokud vláda nepřesvědčí Výbor expertů o správnosti svého pohledu na věc a jde o závažný nebo dlouhodobě neřešený problém, může být vnitrostátní situace týkající se dané úmluvy předmětem veřejného tripartitního projednání Aplikačním výborem MKP, který opět vládě adresuje určitá doporučení, jež musejí být vládou zohledněna při přípravě další zprávy podávané podle čl. 22 Ústavy MOP.

Existují dvě základní podoby podávaných zpráv: detailní, zahrnující maximální množství informací vyžadovaných dotazníkem, a zjednodušená, zaměřující se v částech I a II pouze na relevantní změny legislativy, k nimž v daném období došlo (části III-VI musejí být zohledněny vždy). Jako detailní se vždy zpracovává úvodní zpráva, podávaná rok po vstupu úmluvy v platnost pro daný členský stát, dále se detailní zprávu doporučuje podat vždy, kdy dojde k významné změně související legislativy; v ostatních případech postačuje zpráva zjednodušená. Kontrolní orgány MOP si mohou na základě informací poskytnutých vládou nebo sociálními partnery vždy vyžádat mimořádnou zprávu mimo pravidelný interval, resp. požádat vládu o vypracování detailní zprávy, považují-li to za potřebné pro zhodnocení aktuální vnitrostátní situace.

3. Situaci v oblastech pokrytých vybranými neratifikovanými úmluvami podle čl. 19 odst. 5 písm. e) a doporučeními podle odst. 6 písm. d) Ústavy MOP

Pokud se členský stát rozhodne nově přijatou úmluvu neratifikovat, nevyplývají z ní pro něj žádné právní závazky s výjimkou připravenosti poskytnout na výzvu MOP informace o legislativě a praxi v dané oblasti, jíž se úmluva věnuje. Tato každoroční výzva je určena všem státům a obsahuje vždy jednu oblast (pokrytou jednou či více mezinárodními pracovními normami), jíž má vláda ve své odpovědi popsat. Pokud byly pro tuto zprávu vybrány úmluvy, které daný stát ratifikoval, je možné pouze odkázat na poslední zprávy podávané k těmto úmluvám podle čl. 22 Ústavy MOP.

4. Implementaci ratifikovaných úmluv v tzv. poručenských, resp. zámořských územích (včetně kolonií) podle čl. 35 Ústavy MOP

Mateřský stát je povinen při ratifikaci úmluvy stanovit, v jakém rozsahu se bude aplikovat i na ostatní území pod jeho správou, jež nejsou jeho formální součástí. Zároveň tak na sebe bere i povinnost zajistit podávání zpráv o provádění úmluvy na těchto územích. Lze říci, že tento proces je ve svých hlavních bodech v zásadě shodný se standardním podáváním zpráv podle čl. 22 Ústavy MOP o situaci v metropolitních územích. Vzhledem k dějinnému vývoji není tento proces pro ČR relevantní.

Projednání zpráv podávaných vládami

Původním záměrem v počátcích činnosti MOP bylo každoroční podávání zpráv o všech úmluvách všemi státy a jejich hodnocení přímo plénum Mezinárodní konference práce. S cílem vyrovnat se s geometricky rostoucím počtem ratifikací a následně i s množstvím podávaných zpráv se však MOP již v roce 1926 rozhodla zřídit dva zvláštní orgány:

a) Výbor expertů pro provádění úmluv a doporučení („Výbor expertů“)

Základním úkolem tohoto výboru je provést předběžné technické přezkoumání vládních zpráv podle článků 19, 22 a 35 Ústavy MOP, provést posouzení dodržování povinností vyplývajících z ratifikovaných MOP a připravit tak základ pro diskusi na nadcházející Mezinárodní konferenci práce. Výbor se v současnosti skládá z 20 právníků – expertů z celého světa, kteří zastupují různé právní, hospodářské i společenské systémy. Jsou jmenováni Správní radou na období tří let, které lze opakovaně prodloužit. Obecnými kritérii pro práci výboru jsou nezávislost, nestrannost a objektivita. Výbor se schází v Ženevě jednou ročně v listopadu/prosinci na neveřejném zasedání.

Hodnocení Výboru, kterého se obvykle dosahuje konsensem, je uvedeno ve zprávě předkládané Mezinárodní konferenci práce. Tato zpráva Výboru expertů se skládá ze tří částí:

Část I

Obecná zpráva

První část upozorňuje na záležitosti obecného zájmu, jako jsou principiální otázky týkající se vý-

kladu a uplatňování základních úmluv, ratifikace a vypovězení úmluv, případy pokroku, dodržování povinností podávat zprávy, informace o technické pomoci nebo o spolupráci s dalšími mezinárodními organizacemi.

Část II

Komentáře týkající se jednotlivých zemí

Část druhá je věnována posouzení dodržování závazků členských států v souvislosti s jednotlivými ratifikovanými úmluvami. Hodnocení Výboru expertů mají formu „obecných připomínek“ a „přímých dotazů“. Obecné připomínky se užívají pro popis vnitrostátní situace a věcné hodnocení Výborem. Vzhledem k tomu, že jsou používány nejen k vyjádření varování, ale i k žádostem o informace nebo spokojenosti, nemusí nutně znamenat negativní zjištění.

Přímé dotazy, které nejsou ve zprávě meritorně obsaženy (je pouze zmíněno, že je k dané úmluvě Výbor vznáší vůči příslušnému členskému státu), se týkají technických otázek nebo žádostí o objasnění či upřesnění některých údajů. Jsou zasílány přímo vládě a mají být zodpovězeny v následující zprávě podle čl. 22 Ústavy MOP.

Případům nesouladu se Výbor věnuje, dokud nejsou napraveny, nebo vysvětleny. Podle závažnosti může Výbor hodnotit jednotlivé případy „s obavou“ nebo „se zklamáním“ či „naléhavě“ žádat vládu o zlepšení situace. V případě skutečně vážných problémů má Výbor expertů možnost vyžádat si mimořádnou zprávu mimo pravidelný reportovací cyklus; tato žádost je součástí stanoviska

Výboru expertů k danému případu zveřejněnému ve zprávě Výboru a je v terminologii MOP známa jako tzv. jednoduchá poznámka. Dvojitou poznámkou se pak označuje požadavek Výboru expertů, aby konkrétní případ byl v každém případě projednán Aplikačním výborem na nadcházející MKP. Na druhou stranu Výbor expertů bere „se zájmem“ na vědomí opatření vlády zajišťující lepší uplatnění ratifikovaných úmluv nebo „vyjadřuje uspokojení“, když byly provedeny požadované změny. Seznam vybraných závažných případů i případů pokroku je uveden ve zvláštních pasážích I. části zprávy.

Část III

Obecný přehled

Třetí část se skládá z komplexního představení informací o právních předpisech a praxi týkajících se vybraných úmluv a doporučení, o nichž vlády předkládaly zprávy podle článku 19 Ústavy MOP (viz výše pod bodem 3 v přehledu informací zasílaných vládami kontrolním orgánům).

Celá tato zpráva Výboru expertů tvoří podklad pro jednání orgánu zastřešujícího celý standardní kontrolní mechanismus MOP, kterým je tzv. Aplikační výbor.

b) Konferenční výbor pro provádění norem (tzv. „Aplikační výbor“)

Od roku 1927 delegovala MKP svou dohledovou funkci na jeden ze svých stálých výborů, Výbor pro provádění norem, známý též jako Aplikační výbor. Podobně jako samotná MKP je i tento výbor tripartitním orgánem složeným ze zástupců zaměstnavatelů, pracovníků a vlád. Práce výboru spočí-

vá v posouzení opatření přijatých členskými státy MOP k plnění jejich povinností vyplývajících z ratifikovaných úmluv, a to na základě zpráv podle čl. 22 a 35 Ústavy MOP.

Výbor používá jako výchozí bod pro své hodnocení primárně výše uvedenou zprávu Výboru expertů a jeho činnost se skládá ze dvou samostatných částí:

Obecná diskuse

Tato část jednání dává výboru příležitost vyjádřit se k záležitostem obecného zájmu souvisejícího s mezinárodními pracovními normami, zejména k těm, které se zabývají částí I (obecná zpráva) a III (obecný přehled) zprávy Výboru expertů.

Diskuse jednotlivých případů

Výbor pak projednává cca 25 konkrétních případů vybraných z těch, které jsou předmětem komentáře v části II zprávy Výboru expertů. Tento seznam je dohadován na bipartitní bázi členy Výboru za zaměstnavatele a pracovníky bez přímé účasti vlád a přijímá se v prvních dnech práce Aplikačního výboru.

Vlády jsou vyzvány, aby ústně prezentovaly vnitrostátní situaci a reagovaly na uvedená stanoviska expertů, aby Aplikační výbor mohl vyhodnotit daný případ. Vlády mohou doplnit již dříve poskytnuté informace, upozornit na konkrétní obtíže nebo uvést kroky, které v poslední době učinily nebo hodlají podniknout. Ostatní členové Aplikačního výboru mohou vyjádřit své připomínky k vládnímu vystoupení a navrhnout možná řešení

včetně technické pomoci MOP. Zejména zástupci sociálních partnerů z projednávané země mohou poskytnout důležitý vhled do vnitrostátní situace. Výbor na závěr projednání každého z případů přijme závěry s doporučeními pro příslušnou vládu, jejichž plnění je následně předmětem zájmu Výboru expertů v rámci následujících zpráv podle čl. 22 Ústavy MOP.

Zpráva Aplikačního výboru je následně předložena na plénum MKP. Odráží diskuse a závěry výboru a poskytuje tak aktuální přehled o uplatňování mezinárodních pracovních norem a problémech, s nimiž se v tomto ohledu státy setkávají. Zpráva rovněž obsahuje tzv. „zvláštní odstavce“, které upozorňují na závažné případy nedodržování norem, resp. označují země, které dlouhodobě ignorují své závazky vyplývající z ratifikovaných úmluv. Zařazení konkrétního případu do tohoto odstavce je v rámci řádného kontrolního mechanismu MOP vnímáno jako nejsilnější mezinárodněpolitický vzkaz danému státu a slouží tak k posílení veřejného tlaku na nápravu situace.

Diskuse v Aplikačním výboru týkající se Československa se opakovaně věnovaly mj. otázkám pracovní doby (zejm. sklárství po 2. světové válce a úprava přesčasů), nucené jednotnosti odborového hnutí a jeho závislosti na vládě, noční práce žen a mladistvých, diskriminace (propouštění a přístup ke vzdělávání z politických důvodů), sociálního zabezpečení (starobní a sirotčí důchody) či problematice nucené práce (trestný čin příživnictví).

Situace v České republice byla předmětem diskuse v Aplikačním výboru třikrát, v letech 2008,

2010 a 2016, vždy k Úmluvě č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, když byly projednávány tři oblasti:

1. Postavení Romů na trhu práce, podpora jejich zaměstnanosti a postihování diskriminačních praktik (včetně problému identifikace a evidence národnosti zaměstnance a uchazeče o zaměstnání);
2. Protiodborářská diskriminace zejména z pohledu dočasné absence výslovného zákazu protiodborové diskriminace v pracovněprávní legislativě, jejíž prvotní příčinou byla především prodleva mezi přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona (tuto situaci se podařilo úspěšně vyřešit přijetím zákona č. 206/2017 Sb.);
3. Lustrační zákon – v návaznosti na stížnost Odborového sdružení Čech, Moravy a Slezska z poloviny 90. let zvláštní vyšetřovací komise Správní rady MÚP akceptovala princip ochrany demokratického státního zřízení skrze opatření v personální oblasti týkající se veřejné správy, upozornila však zároveň na z jejího pohledu problematickou situaci nedostatečného posuzování míst ve veřejném sektoru, u nichž bylo vyžadováno negativní lustrační osvědčení, a možné nebezpečnosti osob zastávajících dané místo pro fungování státu. Přijetí zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, tak přineslo posun v omezení míst s požadavkem negativního lustračního osvědčení na oblast skutečného výkonu státní služby.

Mimořádné procedury

Pravidelná kontrola ratifikovaných úmluv je doplněna dvěma zvláštními postupy. Ve srovnání s konstruktivní/diskusní povahou pravidelného dohledu mají tyto postupy prvky sporného řízení. Formálně je za fungování těchto procedur zodpovědná Správní rada, která však v praxi tradičně využívá své zvláštní poradní orgány, jejichž doporučení následně přijímá.

1. Podání o nedodržování ratifikovaných úmluv podle čl. 24 a 25 Ústavy MOP

Tento postp umožňuje každé organizaci pracovníků a zaměstnavatelů, aby MOP upozornili na to, že členský stát nenaplnuje ratifikovanou úmluvu. Po posouzení přijatelnosti podání ze strany funkcionářů Správní rady a jejím následném formálním přijetí přímo Správní radou je ustaven tripartitně složený výbor, jehož členové jsou vybráni ze členů Správní rady. Ten vyzve příslušnou vládu, aby poskytla své stanovisko k případu, přezkoumá dostupné informace a předloží Správní radě zprávu spolu s doporučeními pro následné rozhodnutí. Správní rada zpravidla tato doporučení přijme a v případě konstatovaného porušení ratifikované úmluvy obvykle postoupí případ Výboru expertů k zahrnutí těchto doporučení vládě do pravidelného dohledu v rámci standardních kontrolních procedur. Zvláštní postup u podání týkajících se svobody sdružování a práva kolektivně vyjednávat je popsán níže.

Dosud sedm takovýchto podání směřovalo proti Československu nebo České republice. První z nich bylo učiněno v lednu 1977 Mezinárodní

konfederací svobodných odborů pro nedodržování Úmluvy č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Jeho předmětem byla diskriminace kritiků tehdejšího komunistického režimu formou výpovědí ze zaměstnání, jíž bylo využíváno jak v procesu tzv. normalizace po roce 1968, tak i v rámci postihu signatářů Charty 77 a dalších oponentů tehdejšího režimu. Vláda v reakci konstatovala, že tvrzení uvedená v podání se týkají osob, jež byly zapojeny do porušování veřejného pořádku, poškozování mezinárodního postavení ČSSR a do snah o změnu socialistického zřízení protiústavními metodami. Dále uvedla, že k ukončení zaměstnání došlo jen v malém množství případů na základě konkrétních aktivit těchto osob neslučitelných s jejich pracovním zařazením. Závěrem konstatovala, že svoboda projevu je v Československu zajištěna i pro vyjádření odlišných politických názorů, nepokrývá však účast na aktivitách zakázaných zákonem nebo porušujících podmínky zaměstnání. Výbor, zřízený k projednání tohoto podání, ve své zprávě konstatoval, že předložené informace svědčí o propouštění motivovaném podpisem či schvalováním dokumentu kritického vůči vládní politice, což nelze samo o sobě podřadit pod výjimku obsaženou v článku 4 dané úmluvy povolující přijmout opatření vůči osobě, která je oprávněně podezřelá, že se zabývá činností škodlivou pro bezpečnost státu, nebo o níž je prokázáno, že se takovou činností zabývá. Tato problematika byla následně předmětem opakované kritiky vůči Československu i v rámci řádné části kontrolního mechanismu MOP.

Další tři (obsahově si podobná) podání se také věnovala Úmluvě č. 111. Pocházela z období po lis-

topadu 1989 a týkala se tzv. lustračního zákona. Šlo o dvě společně projednávaná podání z roku 1992, Odborového sdružení Čech, Moravy a Slovenska, a Československé konfederace odborových svazů, a o třetí podané po zániku Československa v roce 1995 Odborovým sdružením Čech, Moravy a Slezska.

Páté podání, učiněné Odborovým sdružením Čech, Moravy a Slezska v roce 1995 pro nedodržování Úmluv č. 98 a 122, nebylo Správní radě vůbec předloženo, neboť neuvádělo, jak konkrétně měly tyto úmluvy být ze strany ČR porušovány, a nebylo tak způsobilé projednání. Šesté podání z roku 2000 pro nedodržování Úmluvy č. 95 bylo jeho autorem, Českomoravskou konfederací odborových svazů, vzato zpět.

Poslední podání z roku 2016 bylo namířeno proti 27 členským státům EU včetně České republiky a týkalo se uplatňování Úmluvy č. 98 v pracovněprávních vztazích zaměstnanců orgánů Evropské unie. Jeho autorem bylo odborové sdružení těchto zaměstnanců Solidarita Nezávislost Demokracie a věcně šlo o poskytování finančních prostředků ze strany Evropské komise odborovým organizacím činným v jejím rámci jako příspěvků na jejich činnost. Podání kritizovalo rozsah těchto plateb, jenž měl mít za důsledek ztrátu nezávislosti těchto odborových organizací vůči zaměstnavateli. Protože Protokol č. 7 o výsadách a imunitách Evropské unie nedává Evropské komisi imunitu vůči pracovní a sociální legislativě hostitelských zemí, mělo mít 27 členských států EU (s výjimkou Spojeného království, o němž se autor podání chybně

domníval, že není smluvní stranou úmluvy) podle podání povinnost prosadit, ať již v *Evropském parlamentu* či skrze Evropský soudní dvůr, implementaci Úmluvy č. 98 v Komisi (vzhledem k absenci jakékoli další specifikace se lze pouze domnívat, že patrně omezením kritizovaných příspěvků na činnost odborů). Podání bylo Správní radou bez meritorní diskuse odmítnuto pro nenaplnění podmínek přijatelnosti.

2. Stížnost na nedodržování ratifikovaných úmluv podle čl. 26-29 a čl. 31-34 Ústavy MOP

V rámci této procedury může členský stát MOP podat stížnost proti jinému členskému státu, pokud zjistí, že druhý členský stát neprovádí účinně úmluvu, kterou oba ratifikovaly. Takovou stížnost může ale také podat i delegát MKP, nebo může řízení zahájit Správní rada i z vlastního podnětu. K projednání stížnosti zřizuje Správní rada tzv. vyšetřovací komisi, která případ prošetří a podá o něm zprávu včetně doporučení, jak má daná vláda postupovat, aby dostála svým mezinárodněprávním závazkům. Pokud zúčastněné strany tato doporučení nepřijmou, mohou celou záležitost předložit Mezinárodnímu soudnímu dvoru, jehož rozhodnutí ve věci je konečné. Nenaplní-li dotčená vláda doporučení vyšetřovací komise nebo rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora, může Správní rada případ postoupit podle čl. 33 Ústavy MOP Mezinárodní konferenci práce k dalším opatřením.

Tyto stížnosti mohou mít významný dopad při mobilizaci tlaku na mezinárodní úrovni. Typickým případem byla stížnost z roku 1996 podaná 25 od-

borářskými delegáty 83. Mezinárodní konferenci práce (včetně delegáta českých odborů Richarda Falbra) proti Myanmaru v souvislosti s nedodržováním Úmluvy č. 29 o nucené práci. Vyšetřovací komise ve své zprávě z roku 1998 konstatovala, že v této zemi dlouhodobě dochází k rozsáhlému a systematickému porušování úmluvy ze strany armády v atmosféře beztrestnosti a bez jakéhokoli ohledu na lidskou důstojnost, bezpečnost, zdraví a základní potřeby lidu. V návaznosti na závěry vyšetřovací komise omezila MOP veškerou spolupráci s Myanmarem netýkající se problematiky nucené práce a kvůli pokračující nespolupráci vlády přijala MKP v červnu 2000 poprvé ve své historii opatření podle článku 33 ústavy MOP. V jejich rámci MOP vyzvala všechny vlády i sociální partnery, aby přezkoumaly svou případnou spolupráci s Myanmarem a zajistily, aby této spolupráce nemohlo být využíváno k nucené práci. Informovala o negativním přístupu myanmarské vlády ke svým mezinárodněprávním závazkům ostatní mezinárodní organizace v čele s OSN, čímž vyvolala silný politický tlak na tamní režim, a rozhodla o pravidelném projednávání tohoto případu na svých zasedáních, dokud nedojde k zásadnímu zlepšení situace. V následujících letech sice došlo k určitým dílčím pozitivním změnám, zásadního pokroku však bylo dosaženo až poté, co začalo být ze strany MOP vážně zvažováno zapojení Mezinárodního soudního dvora, jakož i v souvislosti s vnitřními demokratizačními změnami v Myanmaru. Veškerá mimořádná opatření tak byla zrušena v roce 2013 a tamní situace v oblasti nucené práce je nadále sledována v rámci pravidelného dohledu.

Kromě tohoto případu bylo v rámci této procedury dosud podáno dalších 32 stížností; žádná z nich nesměřovala proti Československu nebo České republice.

Porušování svobody sdružování

Vedle dvou výborů, jež byly představeny v části věnované pravidelnému přezkumu, existují v rámci kontrolního mechanismu ještě další dva specifické orgány věnující se stížnostem na porušování svobody sdružování (a kolektivního vyjednávání).

Existence takto věcně specializovaných orgánů je odůvodněna specifickou úlohou, kterou svoboda sdružování sehrává v celé problematice MOP. Bez této svobody by nebylo skutečně nezávislých zástupců pracovníků a zaměstnavatelů, nebylo by ani zapojení sociálních partnerů do diskusí na vnitrostátní i mezinárodní úrovni v postavení v zásadě rovném se zástupci vlád, jinými slovy by nebylo tripartismu, na němž je MOP založena. Svoboda sdružování a právo kolektivně vyjednat tak svým funkčním významem fakticky předchází veškerá jiná práva obsažená v mezinárodních pracovních normách, umožňují jejich existenci a zaručují jejich efektivní a nerušený výkon.

Oba orgány vznikly krátce po přijetí dvou základních úmluv MOP věnujících se této problematice, tedy Úmluv č. 87 a 98.

Prvním z nich je *Nalézací a smírčí komise pro svobodu sdružování*, jejíž pravidla byla přijata v roce 1950 po dohodě MOP a Hospodářské a sociální rady OSN. Je určena k projednávání stížností

na porušování svobody sdružování státy bez ohledu na to, zda jsou členy MOP či nikoli a rozhoduje ve tříčlenném expertním panelu jmenovaném Správní radou. V zásadě může projednávat tyto stížnosti jen se souhlasem dotčené vlády (jedinou výjimkou je, pokud by tato komise byla Správní radou výslovně použita na místě vyšetřovací komise v případě stížnosti podle čl. 26, což se však dosud nestalo) a není proto příliš využívána. Od svého vzniku projednala pouze šest případů, přičemž první byl až z roku 1964.

O rok později, v roce 1951, byl Správní radou zřízen tripartitní *Výbor pro svobodu sdružování*, kterému je svěřeno projednávání těch stížností podle čl. 24 Ústavy MOP, jež se týkají svobody sdružování. Jeho specifiky oproti ostatním kontrolním orgánům MOP jsou rozhodování pouze na základě stížností, rozhodování primárně na základě tripartitního konsensu a konečně rozhodování i v případech států, jež nejsou smluvní stranou ani jedné z úmluv o svobodě sdružování a kolektivního vyjednávání. Jeho mandát je výslovně stanoven jako rozhodování o souladu legislativy či praxe se zásadami stanovenými v příslušných úmluvách o svobodě sdružování a kolektivním vyjednávání. Ve svých nálezech tak občas rozpracoval i otázky, jež na první pohled může být obtížné jednoznačně odvodit z konkrétních ustanovení uvedených úmluv. Závěry Výboru tak sice tvoří významný soubor stanovisek k problematice svobody sdružování a kolektivního vyjednávání, je však zároveň poněkud obtížné interpretovat je uceleným a systematickým výkladem. Výbor se skládá z nezávislého předsedy, devíti řádných a devíti zastupujících

členů nominovaných rovnou měrou jednotlivými stranami tripartity. Za svou existenci projednal více než 3000 stížností v naprosté většině podaných odbory a z regionálního hlediska s výraznou převahou zemí Latinské Ameriky (kolem poloviny všech případů).

Tři z těchto případů se týkaly Československa. První stížnost byla podána Mezinárodní konfederací svobodných odborů (následně podpořenou i odborářskou skupinou Správní rady MÚP) již v únoru 1951 kvůli řadě kroků vlády v oblasti odborových aktivit přijatých bez efektivního projednání s nezávislými odbory (neboť tyto byly zlikvidovány ustavením monopolu direktivně řízeného Revolučního odborového hnutí). Jmenovitě v souvislosti se znovuzavedením šestidenního pracovního týdne, zánikem nezávislosti závodních výborů, využíváním nucené práce k převýchově politických oponentů ve zvláštních táborech, zřízených zákonem č. 247/1948 Sb., a se zvyšováním výroby mimořádnými směnami a prací i v neděli. V rámci stížnosti bylo poukázáno i na trestný čin sabotáže podle § 85 zákona č. 86/1950 Sb., kterým byla vyloučena možnost legální stávkový. Československá vláda na uvedenou stížnost nereagovala, neboť její zástupce na zasedání Hospodářské a sociální rady OSN v červenci 1952 uvedl: „*MOP se svou podporou porušování odborových práv v kapitalistických zemích, podporou propagandy proti jednotě dělnictva, stala sama nástrojem válečných štváčů.*“ Výbor o rok později ve svých závěrech konstatoval, že odborové organizace zřízené v Československu podle tehdejší legislativy (šlo zejména

o zákony č. 144/1946 Sb., a č. 68/1951 Sb.) jsou v rozporu s principem svobody sdružování obsaženého ve Filadelfské deklaraci. Správní rada tyto závěry schválila a požádala československou vládu o souhlas s postoupením tohoto případu Nalézací a smířcí komisi pro svobodu sdružování, což však vláda odmítla.

Druhá stížnost z března 1987, podaná opět Mezinárodní konfederací svobodných odborů, se týkala rozpuštění Jazzové sekce Svazu hudebníků a odsouzení dvou jejich představitelů. Výbor však z předložených dokumentů nedovodil odborářskou povahu tohoto sdružení. Poslední případ z roku 1991 se týkal snah tehdejší československé vlády vypovědět z ČSFR Světovou odborovou federaci sídlící v Praze. Výbor jej však nestihl uzavřít před zánikem Československa.

Dva další případy se věnovaly samostatné České republice. V březnu 1994 podala ČMKOS stížnost kvůli dvěma ustanovením tehdy připravovaného návrhu věcného záměru zákona o pracovních a sociálních podmínkách státních zaměstnanců, které měly zakázat právo na stávku, resp. omezovat činnost odborových organizací a kolektivní vyjednávání ve státních organizacích. Vláda ve své reakci konstatovala, že uvedený text je pouze pracovní verzí a že nepovažuje za vhodné, aby předmětem řízení před Výborem byl dokument, jenž nedosáhl ani statusu konečného návrhu. Výbor ve svých závěrech k tomuto případu připomněl nutnost restriktivního přístupu k definici státní služby pro účely uznávaných výjimek z práva na stávku a kolektivního vyjednávání veřejných zaměstnanců pracujících

cích ve státní správě a zdůraznil, že případný zákaz všech odborových aktivit ve státní správě by byl v rozporu se zásadami svobody sdružování. Posledním případem pak bylo v roce 1995 znovuošetření otázky možného vypovězení Světové odborové federace z ČR, ten však byl uzavřen v roce 2000 pro nekomunikaci stěžovatele. Světová odborová federace sídlila v Praze až do roku 2006, poté se přesunula do Athén.

Problematika výkladu mezinárodních právních norem v rámci kontrolního mechanismu MOP

Podle článku 37 Ústavy MOP je výklad úmluv svěřen Mezinárodnímu soudnímu dvoru; druhou variantou je zřízení zvláštního tribunálu v rámci MOP, k čemuž však dosud nedošlo. Několik rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora, resp. jeho předchůdce Stálého dvora mezinárodní spravedlnosti se věnovalo kompetenci MOP upravovat pracovní podmínky v zemědělství a regulovat práci vykonávanou zaměstnavatelem-fyzickou osobou, možnosti členství Svobodného města Gdaňsku v MOP, platnosti nominace delegáta nizozemských odborů na 3. MKP a jednoho rozhodnutí Administrativního tribunálu MOP o pracovních podmínkách zaměstnanců UNESCO. Výkladem úmluvy MOP se však soud zabýval pouze jednou v roce 1932 (šlo o osobní rozsah Úmluvy č. 4 o noční práci žen z roku 1919).

Fakticky tak k výkladu úmluv dochází skrze vlastní činnost jednotlivých složek kontrolního me-

chanismu MOP, jejich dialog s vládami členských států i vzájemnou interakci jednotlivých výborů.

Jak již bylo uvedeno výše, Aplikační výbor se každý rok věnuje pouze asi 25 vybraným případům, protože nemá potřebnou kapacitu k podrobnému projednání všech zpráv o ratifikovaných úmluvách, jichž ročně bývá okolo dvou tisíc. Naprostá většina těchto zpráv je tedy posuzována jen Výborem expertů, který tak má mnohem více příležitostí k formování výkladu jednotlivých úmluv MOP. K tomu přispívá i institut obecných přehledů navazujících na zprávy podle č. 19 Ústavy MOP, který Výboru expertů umožňuje prezentovat své vlastní názory v ucelené a systematické podobě. S cílem posílit spolupráci a soudržnost mezi dvěma řádnými orgány dohledu prezentuje předseda Výboru expertů zprávu svého výboru na úvod zasedání Aplikačního výboru a jako pozorovatel se účastní obecné diskuse Aplikačního výboru. Místopředsedové Aplikačního výboru za zaměstnavatelskou a odborářskou skupinu se pro změnu účastní zvláštního zasedání Výboru expertů.

Ačkoli Aplikační výbor v rámci své činnosti v zásadě respektuje stanoviska Výboru expertů a vychází z nich při svém jednání, existuje jedna významná výjimka, kdy zaměstnavatelská skupina Aplikačního výboru názory expertů na výklad úmluv MOP zcela odmítá – existence práva na stávku.

Otázka stávky je v rámci MOP aktuálně do-
zajista nejdiskutovanějším a nejožehavějším problémem spojeným s mezinárodními pracovními normami vůbec. Jediná explicitní zmínka o stáv-

ce v ratifikovatelné (a tedy schopné přinést mezinárodněprávní závazky) normě MOP je v čl. 1 písm. d) Úmluvy č. 105, kde je zakázáno užití nucené práce jako trestu za účast na stávce. Dále lze zmínit právně nezávazné doporučení č. 92, které uvádí, že je-li spor dobrovolně řešen v rámci smířčího či rozhodčího řízení, mají se všechny strany zdržet stávek a výluk po celou dobu řízení; dále doporučení uvádí, že žádné z jeho ustanovení nemůže být vykládáno žádným způsobem limitujícím právo na stávku. Doporučení č. 188 konečně uvádí, že soukromé agentury práce by neměly poskytovat pracovníky podnikům k nahrazení stávkujících pracovníků – opět se však jedná o formálně nezávazné ustanovení.

Je signifikantní, že o stávce mlčí především Úmluvy č. 87 a č. 98, tj. základní úmluvy týkající se kolektivních pracovněprávních vztahů. Podkladové materiály a záznamy z jednání o návrzích těchto úmluv na 31. a 32. MKP potvrzují, že otázka stávky byla předmětem úvah jak MÚP, tak MKP, a dokonce zachycují dva pokusy v rámci příslušného výboru 32. MKP právo na stávku výslovně v (budoucí) Úmluvě č. 98 zakotvit (šlo mimochodem o společný návrh odborářských zástupců z Polska a Československa a o obsahově identický návrh zástupce československé vlády). Ty však byly odmítnuty s tím, že přesahují věcný záběr úmluvy. Stejně tak při přípravě Úmluvy č. 151 o pracovních vztazích ve veřejné službě příslušný výbor 64. MKP konstatoval, že navržená úmluva nijak otázku práva na stávku neřešila.

Přesto je právo na stávku Výborem expertů po-

važováno za jednu z esenciálních součástí a přirozený důsledek sdružovacího práva a sociálního dialogu chráněného příslušnými úmluvami MOP. Argumenty pro tento postoj lze shrnout jednoduše – neexistují-li fungující nástroje pro efektivní uplatnění nějakého práva, mění se fakticky toto právo v pouhou nevymahatelnou proklamaci. Pokud tedy je smyslem svobody sdružování a kolektivního vyjednávání právo organizací zaměstnavatelů a pracovníků chránit a prosazovat oprávněné zájmy svých členů, musí existovat i prostředky, jak tohoto účelu účinně dosáhnout – a jediným skutečně efektivním nástrojem v této oblasti je právo na stávku, resp. jemu korespondující právo na výluku.

Zaměstnavatelský pohled je naopak ten, že žádána z úmluv o svobodě sdružování právo na stávku výslovně neaprobuje, že při přípravě relevantních Úmluv č. 87 a č. 98 bylo zahrnutí práva na stávku výslovně odmítnuto a že výklad úmluv je v současnosti oprávněn činit pouze Mezinárodní soudní dvůr a nikoli kontrolní orgány MOP. Ty tak uznáváním práva na stávku jako práva vyplývajícího z úmluv podle zaměstnavatelů překračují své pravomoci. Je třeba zdůraznit, že zaměstnavatelé ve své argumentaci neodmítají existenci práva na stávku absolutně, ale právě pouze to, že by je bylo možné odvodit z dosud přijatých úmluv MOP.

Uvedené rozdíly mezi těmito dvěma interpretacemi vedly v posledních letech k diskusi o mandátech obou řádných orgánů dohledu a vztazích mezi nimi. Výbor expertů zastával názor, že pokud nejsou jeho názory odmítnuty Mezinárodním soudním dvorem, je třeba je považovat za platné

a všeobecně uznávané. Zaměstnavatelští členové Aplikačního výboru, podpoření několika vládami, se proti tomuto tvrzení postavili, protože podle nich nebylo v souladu s technickou a podpůrnou funkcí výboru expertů. Když byl Výbor expertů v roce 1926 zřízen, bylo stanoveno, že nebude mít soudní pravomoci, nebude příslušný k interpretaci ustanovení úmluv ani nebude rozhodovat ve prospěch jednoho výkladu mezi jinými. Toto rozdělení rolí mezi Výborem expertů a Aplikačním výborem bylo znovu potvrzeno Správní radou na jejím 103. zasedání v roce 1947 i samotným Výborem expertů v jeho zprávě pro 63. MKP v roce 1977. Zaměstnavatelé dále poukázali na to, že podle čl. 7 Jednacího řádu Mezinárodní konference práce není hodnotící funkce Aplikačního výboru omezena. Názory Výboru expertů proto nemohou mít přednost před odlišnými názory Aplikačního výboru, který tak má komplexní mandát při posuzování případů, jež mu byly předloženy, což zahrnuje i právní posouzení.

Výbor expertů, silně podporovaný odborářskou skupinou, svůj postoj pro změnu obhajuje tím, že vzhledem k obecnosti některých ustanovení úmluv se při hodnocení zpráv podávaných členskými státy prostě nemůže stoprocentně vyhnout potřebě výkladu bez toho, aby zároveň rezignoval na plnění své role vyplývající z jeho mandátu. Zároveň poukazuje na skutečnost, že právo na stávku je dlouhodobě a komplexně reflektováno v jurispudenci Výboru pro svobodu sdružování, který je tripartitní a na jehož konsenzuálním rozhodování se tak podílejí i zástupci zaměstnavatelů. Vzhledem k logické potřebě souladného rozhodování jednotlivých or-

gánů jako prostředku zajištění konzistence celého kontrolního mechanismu by bylo absurdní, kdyby Výbor expertů v této věci zcela ignoroval stanoviska Výboru pro svobodu sdružování.

Zaměstnavatelé soustavně prezentovali toto své stanovisko řadu let (a stejně soustavně jim bylo odboráři oponováno). V roce 2012 však spory sociálních partnerů o (ne)zahrnutí případů týkajících se stávky do seznamu případů určených k podrobnému projednání Aplikačním výborem vyeskalovaly do té míry, že fakticky paralyzovaly činnost výboru, což se v menším měřítku opakovalo i v roce 2014.

Z pohledu České republiky není tento spor klíčový pro uznání a uplatnění práva na stávku ve vnitrostátním měřítku, protože úprava tohoto práva v ČR není bezprostředně navázána pouze na úmluvy MOP. Právo na stávku je v českém právním řádu zakotveno samostatně v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „*právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem*“. Kromě Listiny je zaručuje také Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ve svém článku 8 odst. 1 písm. d), Evropská sociální charta v čl. 6 odst. 4 a konečně i Listina základních práv Evropské unie stanoví v čl. 28, že „*pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávky*“.

Přesto je třeba doufat v brzké úspěšné vyřešení těchto rozporů mezi postoji sociálních partnerů nebo alespoň v nalezení trvalejšího funkčního kompromisu, jenž umožní další korektní spolupráci

obou skupin, neboť ohrožení, či dokonce zastavení činnosti celého kontrolního mechanismu MOP nepochybně není v zájmu žádné ze stran tripartity, přistupujících k činnosti MOP v dobré víře.

**Sociální dialog v České republice
a vliv činnosti
Mezinárodní organizace práce**

1919 - 2019



Sociální dialog v České republice zaujímá podstatné místo při vytváření kulturního, důstojného a harmonického pracovního prostředí či vhodných pracovních podmínek a ve svém důsledku se dotýká i širších aspektů života zaměstnanců. Podobně jako v jiných vyspělých státech patří sociální dialog k ústředním prostředkům pro zajištění fungujícího trhu práce, který přináší výhody všem zúčastněným subjektům, zejména pak zaměstnavatelům i zaměstnancům.

Prostřednictvím různých forem sociálního dialogu dochází v České republice k nastolení vhodných pracovních podmínek a respektování celospolečenských požadavků. K jeho hmatatelným výsledkům patří např. tvorba národní právní úpravy (podoby pracovněprávních předpisů) v důsledku ujednání členů Rady hospodářské a sociální dohody (např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), dosahování důstojných pracovních podmínek (např. pod vlivem Českomoravské konfederace odborových svazů k pravidelné valorizaci minimální mzdy) či spolupráce na řešení jiných závažných sociálních témat s pracovněprávním rozměrem. Jde např. o nerovné odměňování žen a mužů a odstraňování *gender pay gap* či o zavádění základních principů stanovených v Evropském pilíři sociálních práv (prosazování spravedlivé mzdy, spravedlivého a rovného zacházení se zaměstnanci bez ohledu na to, zda pro zaměstnavatele pracují v pracovním poměru na dobu neurčitou, na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či v pracovním poměru na dobu určitou) a také o celkové prosazování rovnováhy

mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanek a zaměstnanců.

Spokojení zaměstnanci a zaměstnavatelé – cíl sociálního dialogu v praxi

V každodenním životě zaměstnanců se sociální dialog projevuje v citelné podobě. V řadě podniků dochází k uzavírání kolektivních smluv, díky kterým se zvyšují výdělků zaměstnanců, poskytují delší výměry omluvitelných překážek v práci s náhradou průměrného výdělku a další benefity, které napomáhají zvyšovat motivaci zaměstnanců napomáhající růstu produktivity práce a zvyšování konkurenceschopnosti zaměstnavatelů. Sociální dialog je užitečný nástroj pro dva rozhodující aktéry hospodářského a sociálního rozvoje, zaměstnance a zaměstnavatele. Tam, kde jej dokážou aktivně využívat v zájmu naplnění svých cílů, přináší pozoruhodné výsledky.

U zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace a kde probíhá kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem jsou kolektivní smlouvy, jsou zpravidla vyšší mzdy či základní mzdové tarify. Kupříkladu v roce 2018 byla v podnikatelské sféře hranice minimální mzdy – díky sociálnímu dialogu a činnosti odborových organizací – téměř o 20% vyšší než u zaměstnavatelů, kde odbory nepůsobí a kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla (minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách dosahovala částky

14 605 Kč),¹⁾ přičemž pravidelná valorizace mezd a růst výdělků je součástí sjednaných závazků u cca 70% uzavřených kolektivních smluv. Výsledky sociálního dialogu a spolupráce odborových organizací a zaměstnavatelů se na konkrétních pracovních podmínkách projevují i ve sjednávání dalších benefitů, které nejsou jinak v zaměstnání běžné, popř. v jejich navýšení.

Pouze díky sociálnímu dialogu a kvalitní práci vyjednávačů obou stran, zástupců zaměstnanců (odborových organizací) a zaměstnavatelů došlo v roce 2018 k navýšení dalších příplatků a výhod pro zaměstnance např. v oblasti příplatku za práci přesčas v sobotu a neděli, který činil v průměru přes 47% průměrného výdělku, sjednávání příplatků za odpolední práci v průměrné výši 7%, příplatků za zastupování v průměrné výši 30% průměrného výdělku či odměny za pracovní pohotovost v průměrné výši 17% průměrného výdělku. Sociální dialog zaměstnancům rovněž přináší řadu dalších zvýhodněných pracovních podmínek a pozitivně působí na sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců i jejich rodin. U zaměstnavatelů, kde se sociální dialog úspěšně vede a kde působí odborové organizace, dochází častěji k navýšení rozsahu dovolené (v průměru ve třech čtvrtinách všech kolektivních smluv mají zaměstnanci garantovaný jeden týden dovolené navíc, tj. z cca 77% kolektivních smluv vyplývá nárok zaměstnanců na 5. týden dovolené za kalendářní rok), popř. k navýšení uznaných překážek v práci navíc

s náhradou průměrného výdělku (např. sjednávání indispozičního volna v průměru na více než 3 dny ročně) či volna k vyhledávání nového zaměstnání (v rozsahu více než 3,5 dne).

Cílem sociálního dialogu je zlepšení pracovních podmínek na pracovišti a zajištění celkově harmonického pracovního prostředí. Výsledkem sociálního dialogu by měl být stav výhodný pro oba sociální partnery, kdy zaměstnavatel nepovažuje zaměstnance pouze za nutné výrobní „prostředky“ a nástroje k docílení svého zisku a zaměstnanci zaměstnavatele a práci za nutné zlo pro získání prostředků k obživě. Sociální dialog lze jednoduše charakterizovat jako neustálý proces komunikace a vyjednávání o nastavení vhodných, lepších a přívětivých podmínek výkonu práce, jehož výsledkem by měl ústit v tzv. „win-win“ řešení, kdy na obou stranách stojí spokojení účastníci sociálního dialogu (tj. spokojený zaměstnavatel, který je rád, že mu zaměstnanci přinášejí zisk, a na druhé straně zaměstnanec, který má dobrou práci, která ho naplňuje a přináší mu dostatečný výdělek).

Vliv Mezinárodní organizace práce

Sociální dialog není v České republice a v českém právním řádu přímo vymezen. Jeho pojem a obsah lze vyvodit zejména z dokumentů a činnosti Mezinárodní organizace práce. V obecné rovině představuje sociální dialog jakoukoliv formální i neformální komunikaci mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců o otázkách, které se týkají bližší úpravy pracovních podmínek a prostředí vý-

¹⁾ MPSV, Informace o pracovních podmínkách, 2018, s. 24.

konu závislé práce. „*Obsah sociálního dialogu je tak možné definovat jako vzájemnou interakci mezi sociálními partnery za účelem úpravy hospodářských, sociálních, mzdových, pracovních, bezpečnostních a dalších podmínek upravujících právní vztahy při výkonu závislé pracovní činnosti, jež je realizována na bázi informačních, pojednávacích a spolumozhodovacích procesů v rámci zaměstnavatele.*“²⁾ Výstižnou definici sociálního dialogu přináší čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981, podle které lze sociálním dialogem rozumět „*veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou či více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců*“.

Sociální dialog je realizován prostřednictvím sociálních partnerů, proto je sociální dialog vnímán též jako sociální partnerství a hledání cest, jak předejít případným sporům při výkonu závislé práce. Základní myšlenkou sociálního dialogu na všech jeho úrovních včetně tripartitního sociálního dialogu je, že „*zásadní cíle hospodářské a sociální politiky jsou všemi zúčastněnými aktéry uznávané a že na základě spolupráce a koordinované činnosti jsou tyto cíle lépe dosažitelné než otevřenými*

konflikty. Sociální partnerství je modelem, který má za cíl společně řešit problémy a vyvazování zájmů, a sice svou orientací na společné cíle a svou ochotou ke konsenzu a kompromisu“.³⁾

Sociální dialog úzce souvisí s úpravou pracovních podmínek. Někdy proto bývá nevhodně zaměňován, resp. vnímán jako synonymum pojmu *kolektivní vyjednávání*. Sociální dialog však představuje širší pojem než kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání vymezuje legální definice obsažená v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jako proces uzavírání kolektivní smlouvy nebo jednání o změnách kolektivní smlouvy. Sociální dialog však představuje širší pojem, jehož obsah sice může být totožný s obsahem kolektivního vyjednávání, ale současně mu neodpovídá, neboť výsledkem sociálního dialogu nemusí nutně být kolektivní smlouva. Navíc sociální dialog lze vést *ad hoc* v okamžiku jakékoliv vyvstálé potřeby (např. schválení plánu čerpání dovolené, kde odborová organizace a rada zaměstnanců disponují právem souhlasu s vydáním plánu dovolených) a ne jen při jednání o změnách či uzavření nové kolektivní smlouvy.

Významný rozdíl mezi sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním rovněž představuje okruh jeho účastníků. Účastníkem (stranou kolektivní smlouvy) může být zaměstnavatel na straně jedné a odborová organizace na straně druhé. Jako

²⁾ HORECKÝ, Jan., STRÁNSKÝ, Jaroslav., Sociální dialog a jeho účastníci. In: Sborník příspěvků z konference PRACOVNÍ PRÁVO 2011-Sociální dialog. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/004.html>

³⁾ Kroupa, A. a kol., Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborový organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje, Praha: VÚPSV, 2004, str. 13.

zástupce zaměstnanců nemůže v České republice vystupovat žádný jiný subjekt nežli odborová organizace. Odborové organizace mají v otázkách kolektivního vyjednávání monopol a výhradní postavení. Nikdo jiný nemůže jako zástupce zaměstnanců o uzavření kolektivní smlouvy jednat a následně kolektivní smlouvu uzavřít. Jak plyne z ust. § 22 a § 28 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, může kolektivní smlouvu uzavřít jen odborová organizace. Ke smlouvě, která by byla uzavřena jiným zástupcem zaměstnanců, se nepřihlíží. Na takovou smlouvu by se hledělo, jako by tu nebyla. Kolektivní vyjednávání, na rozdíl od sociálního dialogu, musí být vedeno podle zákonem předepsaných procedurálních pravidel a postupů, kdežto sociální dialog lze vést i v neformální podobě a prakticky kdykoliv.

Sociální dialog pod vlivem činnosti Mezinárodní organizace práce charakterizují jeho základní zásady, k nimž patří:

- rovnost stran (žádný z účastníků sociálního dialogu není nadřazený druhému – např. v souvislosti s právem na spolurozhodování odborové organizace či rady zaměstnanců platí, že v případě, kdy by zaměstnavatel nedbal názoru odborové organizace a přes nesouhlas odborové organizace vydal pracovní řád, bylo by takové jednání neplatné, nebylo by možné z pracovního řádu dovozovat povinnosti zaměstnanců a případně jejich porušení),
- neformálnost jednání (nejedná se o kolektivní vyjednávání, ale o širší komunikaci o řadě témat, která nemusí být obsahem kolektivní

smlouvy, např. předpokládaný výhled organizačních změn a hromadného propouštění zaměstnanců,

- pravidlo volnosti obsahu jednání, tzn. že lze jednat vždy (kdykoliv) a o všem možném (co by nebylo v rozporu s dalšími pracovněprávními předpisy).⁴⁾

Zásady sociálního dialogu směřují k naplnění základního cíle sociálního dialogu, kterým je dosažení, popřípadě udržení sociálního smíru při zachování sociálně ekonomického optima vzájemných požadavků.

Sociální dialog svoji povahou spadá pod rozsah kolektivního pracovního práva, v němž hrají klíčovou roli zaměstnavatelé, odborové organizace a jejich konfederace či federace. Sociální dialog v pojetí úmluv Mezinárodní organizace práce se však neomezuje pouze na kolektivní vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy, a proto jeho účastníkem může být na straně zaměstnance, jako zástupce zaměstnanců, podle zákoníku práce za stanovených podmínek též:

- zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- rada zaměstnanců,
- evropská rada zaměstnanců.

Odborovou organizaci odlišuje od ostatních zástupců zaměstnanců její již zmíněné výlučné oprávnění.

⁴⁾ HORECKÝ, Jan., Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání. In: HAMULÁK, Ondrej a kol. Principy a zásady v právu - teorie a praxe. Sborník z konference Olo-moucké debaty mladých právníků 2010. Praha: Leges, 2010. s. 228-229.

nění uzavírat kolektivní smlouvu a skutečnost, že odborová organizace disponuje právní osobností (subjektivitou), která jí umožňuje být účastníkem řady dalších právních vztahů.

Sociální dialog v pojetí Mezinárodní organizace práce i Evropské unie přiznává zástupcům zaměstnanců (resp. samotným zaměstnancům v jejich kolektivu) řadu oprávnění, která ve svém souhrnu představují právo účasti na řízení podniku a jeho správě. Předně mají zaměstnanci právo na:

- informace (např. o předpokládaném hospodářském růstu; o volných pracovních místech na dobu neurčitou; o předpisech o BOZP a zaváděných postupech či opatřeních, které se týkají zavádění opatření na prosazení rovného zacházení a zákazu diskriminace),
- projednání (převod podniku; zamýšlené strukturální změny; řešení náhrady majetkové škody apod.),
- spolurozhodování (např. v souvislosti s vydáním plánu čerpání dovolené za kalendářní rok),
- kontrolu (např. účast zaměstnance pro BOZP na šetření situace vedoucí k posouzení odpovědnosti a výše náhrady škody).⁵⁾

Sociální dialog představuje poměrně živou disciplínu, resp. prostředí. Při realizaci všech oprávnění

⁵⁾ HRABCOVÁ, Dana., Sociální dialog, sociální reprezentace zaměstnanců podle Směrnice Rady 94/45/EHS a harmonizační novela zákoníku práce, Práce a mzda, 2000, č. 3–4, str. 61.

nění zaměstnanců je bez ohledu na úroveň, na které probíhá, ovlivňován trojicí základních faktorů, které tvoří právní rámec, osobní rámec a ekonomický rámec. Přestože se může zdát, že nejzásadnější faktor spočívá v ekonomickém, popř. právním vymezení prostoru pro sociální dialog, bývá nejdůležitější faktor osobní. V jeho důsledku často nedochází k uzavření kolektivní smlouvy či ke smírnému řešení konfliktů a na druhou stranu lze připustit řadu pozitivních zkušeností při uzavírání kolektivní smlouvy, kdy jen díky známosti (letité) lze v sociálním dialogu prosadit zájem zaměstnance. Ekonomický rámec předpokládá znalost prostředí u zaměstnavatele po finanční stránce v delších časových souvislostech. Právní rámec sociálního dialogu poskytují odborové organizace a dalším zástupcům zaměstnanců schopnost rozumět zásahům zaměstnavatele (např. hromadná změna plánování pracovní doby) a být na ně kvalifikovaně připraveni.

Normotvorba a kontrolní činnost Mezinárodní organizace práce spoluvytváří s dalšími významnými mezinárodními dokumenty základ právního rámce sociálního dialogu, který má přednost před národními prameny práva. Na prvním místě je třeba zmínit Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948, Úmluvu MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 a konečně Úmluvu MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání, 1981. Všechny zmíněné úmluvy se staly v poslední době důležitou součástí právní argumentace Českomoravské konfederace odborových svazů při vyjednávání

vání současné podoby zákoníku práce, občanského zákoníku, rejstříkového zákona a jiných právních předpisů (např. zákona o správních poplatcích, kdy bylo v důsledku činnosti ČMKOS prosazeno, že se na odborové organizace nevztahují povinnosti platit správní poplatek při zařizování opisu z materiálů vedených rejstříkovým soudem).

Vysoce důležitou roli sehrály úmluvy Mezinárodní organizace práce při tzv. rekonstrukci soukromého práva, zejména při přijímání zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. S odkazem na Úmluvu č. 87 o právu svobodně se sdružovat a jmenovitě na její čl. 2, podle kterého *„pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací“*, se podařilo prosadit v nových předpisech soukromého práva nadále výsostné postavení odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jako právnických osob *sui generis*, které při svém vzniku, změnách ani zániku nepodléhají registračnímu, ale pouze evidenčnímu principu. Dle stávajícího znění občanského zákoníku proto platí, že odborové organizace i organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení. Zmíněným ustanovením Úmluvy č. 87 bylo argumentováno nejprve marně při komunikaci s rejstříkovými soudy v souvislosti se zápisy do veřejného rejstříku a vznikem odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů jako subjektu práva a poté úspěš-

ně při novelizaci občanského zákoníku (ta zajistila plný soulad tohoto zákoníku a souvisejících zákonů s úmluvou), což zmenšilo škálu vyžadovaných informací, které jinak musí právnická osoba při své registraci rejstříkovém soudu osvědčit (nově např. není s ohledem na úmluvu nutné dokládat právní titul k užívání místa sídla odborové organizace).

Klíčová Úmluva č. 87

Úmluva č. 87 poskytuje odborové organizaci i organizaci zaměstnavatelů, jako účastníkům sociálního dialogu, důležitou ochranu také tím, že stanoví, že organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovky a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program. Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání. Úmluva Mezinárodní organizace práce napomohla touto úpravou v rámci národního tripartitního sociálního dialogu prosadit požadavek zavedení specifického právního režimu, umožňujícího organizacím sociálních partnerů vykonávat jejich činnosti svobodně a podle představ a účelu úmluv nezávisle na státu. Podle § 3025 občanského zákoníku se jeho ustanovení o právnických osobách a spolku použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

Činnost, základní principy, myšlenky i zásady Mezinárodní organizace práce znatelně ovlivňují i podobu národní pracovněprávní úpravy. Vliv a působení Mezinárodní organizace práce v oblasti pracovněprávních vztahů i sociálního zabezpečení je podstatný a neoddiskutovatelný. Jí schvalované mezinárodní standardy práce a kontrolní činnost vytvářejí důležitý základ a předpoklad pro naplňování vize důstojné práce pro všechny, která je významným odkazem pro druhé století její činnosti.

Hledání sociálně ekonomického optima v ČR

Sociální partneři se v České republice zapojují do sociálního dialogu na několika úrovních. V rámci členství České republiky v Mezinárodní organizaci práce jsou zapojeni do sociálního dialogu probíhajícího na nadnárodní úrovni (např. v rámci účasti delegace České republiky na každoročním konání Konference práce). Nadnárodního tripartitního i bipartitního dialogu se účastní také ve strukturách evropských sociálních partnerů a jejich aktivitách v rámci evropského sociálního dialogu. Na národní úrovni probíhá tripartitní sociální dialog především v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, která vytvořila v zájmu jeho kvality řadu odborných pracovních týmů, které připravují stanoviska k materiálům určeným k projednání na plénu RHSD, a také v krajských tripartitách. Nezávisle na činnosti celostátní tripartity probíhá bipartitní sektorový (odvětvový) či regionální sociální dialog a podnikový sociální

dialog, jehož typickou formou je kolektivní vyjednávání.

Sociální dialog na celostátní úrovni v rámci Rady hospodářské a sociální dohody vede sedm představitelů vlády v čele s předsedou vlády, který jednání plenární schůze RHSD řídí, sedm zástupců zaměstnavatelů, jež reprezentují představitelé Svazu průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS) a sedm zástupců zaměstnanců, jež reprezentují představitelé Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO), dále ministr práce a sociálních věcí, nebo ministr financí. Výsledky národní úrovně sociálního dialogu nemusí být obsaženy ve specifických dohodách.

Právní vymezení národního sociálního dialogu vymezuje § 320 zákoníku práce, podle kterého se projednávají návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů. Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

Sociálního dialogu na odvětvové úrovni se

účastní jednotlivé odborové svazy a svazy zaměstnavatelů jednotlivých odvětví. Výsledkem jednání sociálních partnerů na odvětvové úrovni jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně (popř. kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou působností, která působí proti sociálnímu dumpingu a zavazuje ve stanovených minimálních podmínkách i zaměstnavatele, kteří nejsou součástí ani jedné ze smluvních stran). V oblasti státní služby je uzavírána mezi vládou a odborovými svazy, jejichž členy jsou státní zaměstnanci, kolektivní dohoda vyššího stupně. V působnosti ČMKOS pro rok 2018 uzavřelo 14 odborových svazů celkem 16 kolektivních smluv vyššího stupně. Např. OS KOVO uzavřel jednu KSVS s Asociací leteckých a kosmických výrobců a druhou s Českomoravskou elektrotechnickou asociací, OS ECHO jednu KSVS s Českým svazem zaměstnavatelů v energetice a druhou se Svazem chemického průmyslu České republiky, OS PHGN uzavřel KSVS se Zaměstnavatelským svazem důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR apod. Dalších šest KSVS uzavřely pro stejné období. Také šest KSVS uzavřely 4 odborové svazy stojící mimo ČMKOS, z toho dvě Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy, který je součástí ASO.

Specifický mezistupňový sociální dialog představuje regionální sociální dialog, jehož výsledkem jsou ujednání týkající se nejčastěji regionálního trhu práce (řešení otázek nezaměstnanosti, vhodných rekvalifikačních kurzů apod.), popř. obecné zajištění podmínek výkonu práce a zaměstnávání, např. v podobě organizování dopravní obslužnosti (jízdni řady) tak, aby byl zohledněn běžný rozvrh

směn ústředních zaměstnavatelů (zajištění „svozu“ zaměstnanců).

Na nejnižší úrovni je sociální dialog veden v každém jednotlivém podniku. Výsledkem mohou být jak neformální ujednání, tak v případě jednání odborové organizace kolektivní smlouva. Na podnikové úrovni lze prostřednictvím existujícího a zvoleného zástupce zaměstnanců čerpat právo na informace, projednání, kontrolu a spolutřídění a v případě zastupování odborovou organizací i na kolektivní vyjednávání.

Odborové organizace, které jsou hlavním zástupcem zaměstnanců při hájení jejich hospodářských a sociálních zájmů, nastavování pracovních podmínek a zaštiťování jednání se zaměstnavatelem, vykonávají svoji činnost především na podnikové úrovni. Odborové organizace se zaměstnavateli uzavírají podnikové kolektivní smlouvy, ve kterých upravují řadu konkrétních pracovních podmínek (např. mzdové tarify či garance 5. týdne dovolené navíc za kalendářní rok).

V roce 2018 byly kolektivní smlouvy uzavřeny s působností pro více než 1/3 zaměstnanců v celé České republice. Pod hlavičkou Českomoravské konfederace odborových svazů došlo v roce 2018 k uzavření 3770 podnikových kolektivních smluv, které garantovaly pracovní podmínky zhruba 1385 tis. zaměstnancům.

Kolektivní smlouvy jsou ústředním výstupem kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, když obsahují ujednání týkající se jak vzájemných práv a povinností zaměstnavatele a odborové orga-

nizace, tak garance zvýhodněných pracovních podmínek zaměstnanců. K výsledkům kvalitního vedení sociálního dialogu patří podpora zaměstnavatelů v činnosti odborových funkcionářů. V roce 2018 se zaměstnavatelé v kolektivní smlouvě s odbory dohodli na zajištění podmínek vedení sociálního dialogu např. v podobě výběru členských příspěvků srážkami ze mzdy (v cca 88% kolektivních smluv), poskytování místností pro činnost odborové organizace (v cca 90% kolektivních smluv), příspěvku zaměstnavatele na činnost odborové organizace (v cca 39% kolektivních smluv) či zajištění potřebných nástrojů, přístrojů a pomůcek pro činnost odborové organizace (v cca 68% kolektivních smluv).⁶⁾

Ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům obsahují kolektivní smlouvy zejména mzdová ujednání, resp. podmínky odměňování zaměstnanců (cca 95% kolektivních smluv zakládá určitou formu odměňování), když cca 39% kolektivních smluv zakotvuje dohodu o zvýšení mzdových tarifů. Kolektivní smlouvy rovněž často obsahují ustanovení, která zaměstnancům garantují vyšší minimální mzdu, než která je stanovena centrálně vládním nařízením pro celou Českou republiku. Výsledkem sociálního dialogu dosahovala v roce 2018 minimální mzda (její hodnota) sjednaná v kolektivních smlouvách v průměru 14 605 Kč, což pro zaměstnance přináší výhodu (v roce 2018) o cca 2500 Kč.

⁶⁾ Tabulka č. A19a in Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách pro rok 2018, MPSV: Trexima. s. 49. Dostupné z www.kolektivnismlouvvy.cz

Sociální dialog zajišťuje zaměstnancům i zaměstnavatelům výhodu sociálního smíru. Zaměstnanci těží zejména z výhodnějších pracovních podmínek a předně pak v podobě zvýšené odměny za práci. Ze statistických šetření jednoznačně vyplývá výsledek sociálního dialogu a výhoda existence odborové organizace u zaměstnavatele, kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy. Sociální dialog patří k prostředkům, které odstraňují nejen sociální dumping, ale zajišťují zaměstnancům i důstojnou odměnu za práci a rovněž stírá rozdíl v odměňování mužů a žen. V důsledku sociálního dialogu byla např. v roce 2017 (jde o přetrvávající trend) průměrná mzda zaměstnanců o cca 3 tis. korun vyšší tam, kde působí odborová organizace a kde dochází k uzavírání kolektivních smluv než u zaměstnavatelů, kde kolektivní vyjednávání neprobíhá.

Sociální dialog na podnikové úrovni představuje základní stavební kámen sociálního dialogu v České republice. Výsledky podnikového sociálního dialogu se však uplatňují pouze pro omezený okruh zaměstnanců. K zajištění efektivních a důstojných pracovních podmínek v celospolečenském měřítku slouží především sociální dialog na národní úrovni.

Sociálního dialogu na národní úrovni se účastní reprezentanti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů a v Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD) i zástupce vlády. Jednotlivé odborové organizace a zaměstnavatelé se za účelem lepšího prosazení zájmů sdružují do vyšších celků – odborových svazů či svazů zaměstnavatelů. V sociálním dialogu jsou pak označováni jako sociální partneři.

2017⁷⁾

Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koeficient mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,18	44,82	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477	0,74
Kolektivní smlouva ano	45,04	25,79	19,25	34 199	37 358	29 965	29 943	32 138	27 281	0,65
Kolektivní smlouva ne	41,97	22,32	19,65	31 145	34 832	26 955	25 837	27 924	23 694	0,83
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,99</i>	<i>7,07</i>	<i>5,92</i>	<i>20 276</i>	<i>21 403</i>	<i>18 932</i>	<i>16 334</i>	<i>17 113</i>	<i>15 631</i>	<i>0,59</i>
Rozdíl (KS ano/KS ne) (v Kč)	-	-	-	+3 054	+2 526	+3 010	+4 106	+4 214	+3 587	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	109,8	107,3	111,2	115,9	115,1	115,1	-

V RHSD jsou zastoupeni tito sociální partneři:

- na straně zaměstnanců Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů,
- na straně zaměstnavatelů Svaz průmyslu České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů.

Českomoravská konfederace odborových svazů⁸⁾ představuje největší odborovou centrálu v České republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 30 odborových svazů a zastupuje více než 350 000 odborářů. Posláním ČMKOS je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

⁷⁾ Tabulka A7. Český statistický úřad. Struktura mezd zaměstnanců v roce 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

⁸⁾ Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jako „ČMKOS“). Blíže viz www.emkos.cz



Asociace samostatných odborů České republiky⁹⁾ je druhou největší centrálou odborových svazů v České republice. Odborové svazy sdružené v ASO jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu a sdružují cca 200 tisíc členů. V ASO jsou sdruženy například Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy či Odborové sdružení železničářů.



Svaz průmyslu a dopravy České republiky¹⁰⁾ představuje nejsilnějšího sociálního partnera na straně zaměstnavatelů. Jde o největší zaměstnavatelský svaz, který tvoří nestátní dobrovolnou nepolitickou organizaci, sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice a který hájí a prosazuje zájmy zaměst-

navatelů a podnikatelů ČR v evropských a mezinárodních organizacích. Rovněž patří k povinným připomínkovým místům v legislativním procesu (návrhy právních předpisů).



Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky¹¹⁾ představuje druhého hlavního sociálního partnera na straně zaměstnavatelů. KZPS utváří nezávislé zájmové uskupení, které pod svou hlavičkou sdružuje řadu zaměstnavatelských svazů a zastupuje více než 22 000 členských subjektů při prosazování specifických zájmů členů v oblasti zákonodárství, úpravy trhu práce i celého tržního prostředí. Rovněž patří k sociálním partnerům, kteří zastupují zájmy svých členů v Radě hospodářské a sociální dohody.

⁹⁾ Asociace samostatných odborů České republiky (dále jako „ASO“). Blíže viz www.asocr.cz

¹⁰⁾ Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Blíže viz www.spcr.cz

¹¹⁾ Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (dále jako „KZPS“). Blíže viz www.kzps.cz



Čeští sociální partneři v praxi – Zasedání Rady hospodářské a sociální dohody v září 2018 k návrhu státního rozpočtu pro rok 2019

**Sociální partneři
v České republice**

1919 - 2019





RADA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY ČESKÉ REPUBLIKY

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (tripartita) je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Významnou prioritou je zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému a zkvalitnění reprezentativnosti sociálního dialogu při včleňování dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni. Přínosem pro vytváření zdravých a odpovědných vztahů sociálního partnerství je zřizování tripartitních struktur v regionech a odvětvích a rovněž působení sociálních partnerů na rozšiřování vyšších kolektivních smluv.

Tripartita se skládá ze zástupců vlády, odborů a zaměstnavatelů, přičemž každou z těchto stran reprezentuje na plenárních schůzích 7 zástupců. Předsedou je předseda vlády, místopředsedy pak čelní představitelé všech tří zúčastněných stran.

KONTAKTY: Sekretariát RHSD ČR, Úřad vlády ČR,

nábř. Edvarda Beneše 4, 118 01 Praha 1

Tel: 00420/224 002 121, 224 002 765, 224 002 016

Web: www.tripartita.cz e-mail: tripartita@vlada.cz

The Council of Economic and Social Agreement of the Czech Republic (The Tripartite Council) is a collective voluntary negotiating and initiative body of trade unions, employers and the government of the Czech Republic with the aim of reaching agreement on fundamental economic and social development matters. The Council discusses selected problems, which are the subject of common interest of social partners. The main aim of the Council is to maintain social peace as a crucial condition for a positive economic development and an improvement of living standards of society. The Council pays special attention to a better efficiency of social dialogue in political system and a quality improvement of its representativeness incorporating stakeholders from various groups of the trade unions and employers at the highest levels. Development of the tripartite structures at regional and sectoral levels is also a benefit for creating responsible relations of social partnership.

The Tripartite Council consists of 3 delegations – the government, trade unions and employers. Every delegation is represented by 7 representatives within the plenary sessions. The chair of the Council is the prime minister and there are 3 vice-chairs deputed by all 3 delegations.

CONTACT: RHSD Secretariat, Office of the Government of the Czech Republic,

nabr. Edvarda Benese 4, 118 01 Prague 1

Tel: 00420/224 002 121, 224 002 765, 224 002 016

Web pages: www.tripartita.cz e-mail: tripartita@vlada.cz

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ



je největší odborovou centrálou v České republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 30 odborových

svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.

Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

**Českomoravská konfederace
odborových svazů**

**sídlo: nám. W. Churchilla 1800/2,
130 00 Praha 3**

KONTAKTY:

telefon: +420 739 505 444

e-mail: info@cmkos.cz

www: <https://www.cmkos.cz>

facebook: <https://www.facebook.com/>

ODBOROVÉ SVAZY SDRUŽENÉ V ČMKOS

- Aliance drážního provozu
- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- Českomoravský OS pracovníků školství
- Herecká asociace
- Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy
- OS dopravy
- OS ECHO
- OS hasičů
- OS KOVO
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
- OS pracovníků knihoven
- OS pracovníků kulturních zařízení
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- OS pracovníků vědy a výzkumu
- OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- OS státních orgánů a organizací
- OS STAVBA ČR
- OS UNIOS
- OS zaměstnanců letectví
- OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu
- UNIE, odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- Unie orchestrálních hudebníků ČR
- Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb
- Vysokoškolský OS

CZECH-MORAVIAN CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

Voluntary, open,
independent, democratic
confederation of trade
unions protecting wage,
working and living
conditions and rights of
employees Important
social partner in tripartite
negotiations in the
framework of the Council of Economic and Social
Agreement of the Czech Republic Operates in the
regions of the Czech Republic through Regional
Councils of Trade Unions (RROS) and Offices for
Legal Assistance Member of the International
Trade Union Confederation (ITUC), of the
European Trade Union Confederation (ETUC)
and of the Trade Union Advisory Committee to the
OECD (TUAC)

Czech-Moravian Confederation of Trade Unions
address: nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
Czech Republic

CONTACTS:

telephone: +420 739 505 444

e-mail: info@cmkos.cz

www: <https://www.cmkos.cz>

facebook: <https://www.facebook.com/CMKOS>



AFFILIATED TRADE UNIONS

- Trade Union of Workers in Mines, Geology and Oil Industry
- OS ECHO (trade union of energy and chemical workers)
- Czech Metalworkers' Federation (OS KOVO)
- Trade Union of Building Workers of the Czech Republic (OS STAVBA)
- Universities Trade Union
- Trade Union of Workers in Woodworking Industry, Forestry and Management of Water Supplies
- Trade Union of Workers in Textile, Clothing and Leather Industry of Bohemia and Moravia
- Trade Union UNIOS (communal services)
- Independent Trade Union of Workers in the Food Industry and Allied Trades of Bohemia and Moravia
- Trade Union of Workers in Postal, Telecommunication and Newspaper Services in the Czech Republic
- Trade Union of Workers in Commerce
- Trade Union of State Bodies and Organisations
- Trade Union of Banking and Insurance Workers
- Trade Union of Health Service and Social Care in the Czech Republic
- Czech - Moravian Trade Union of Workers in Education
- Czech - Moravian Trade Union of Civilian Employees of the Army
- Czech Moravian Trade Union of Catering, Hotels and Tourism
- Trade Union of Fire Fighters
- Trade Union of Transport
- Trade Union of Workers in Science and Research
- Trade Union of Workers in Production and Specialised Organisations of Culture
- Trade Union of Employees in Aviation
- Trade Union of Workers of Cultural Facilities
- Trade Union of Workers of Culture and Nature Protection
- Trade Union of Employees in Libraries
- Actors' Association
- UNIE - Trade Union of Professional Singers of the CR
- UNIE - Professional and Trade Union of Orchestral Musicians of the CR
- North-Bohemian Association of Trade Union Organisations in Mining Industry
- Rail Traffic Control Alliance Svaz průmyslu a doš

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

Svaz průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) je největším zaměstnavatelským svazem v zemi.

- Zastřešujeme přes 30 oborově zaměřených svazů a asociací a více než 130 individuálních členských subjektů.
- Hájíme zájmy všech 11 tisíc našich firem, které zaměstnávají přes 1,3 milionu pracovníků.
- Jsme nestátní organizací nezávislou na vládě, politických stranách a odborech.
- Ovlivňujeme hospodářskou a sociální politiku vlády a pomáháme tak vytvářet optimální podmínky pro podnikání.
- Vedeme zaměstnavatele při jednáních národní tripartity.
- Zájmy zaměstnavatelů prosazujeme v evropských a světových organizacích, zejména jako člen Konfederace evropského podnikání BusinessEurope.

Svaz průmyslu a dopravy ČR

Freyova 948/11 | 190 00 Praha 9

Tel: 225 279 111 | www.spcr.cz | spcr@spcr.cz | [@svazprumyslu](https://www.facebook.com/svazprumyslu)

ČLENSKÉ ASOCIACE

- APPLiA CZ – Sdružení evropských výrobců domácích spotřebičů
- Asociace českého papírenského průmyslu
- Asociace Informačních Technologií a Telekomunikací
- Asociace inovativního farmaceutického průmyslu
- Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky
- Asociace poskytovatelů personálních služeb
- Asociace pro elektronickou komerci
- Asociace provozovatelů poukázkových systémů
- Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR
- Asociace spotřební elektroniky
- Asociace strojních inženýrů
- Asociace výzkumných organizací
- Asociace zemědělské a lesnické techniky
- Česká asociace dodavatelů zdravotnických prostředků
- Česká asociace odpadového hospodářství
- Česká fintech asociace
- Český plynárenský svaz
- Český svaz zaměstnavatelů v energetice
- Elektrotechnická asociace České republiky
- ICT UNIE
- Ocelářská unie a.s.
- Sdružení automobilového průmyslu
- Solární asociace, spolek
- Svaz českých a moravských výrobních družstev
- Svaz dopravy České republiky
- Svaz chemického průmyslu České republiky
- Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky
- Svaz sléváren České republiky
- Svaz strojírenské technologie, zájmové sdružení
- Svaz výrobců cementu České republiky
- Svaz výrobců vápna České republiky
- Unie soukromých bezpečnostních služeb České republiky

CONFEDERATION OF INDUSTRY OF THE CZECH REPUBLIC



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

The Confederation of Industry is the premier business lobbying organisation in the Czech Republic providing a voice for employers at a national and international level.

- We act as an umbrella for over 30 associations (so called collective members) together with more than 130 direct members. The total number of our members is reaching 11 000.
- We are here to assert the interest of our members. We speak for companies and associations of every size and of all kinds of industries, including many in the sector of SMEs.
- Our main mission is to promote the conditions in which businesses of all sizes and sectors in the Czech Republic can flourish and stay competitive.
- We lead employers in the tripartite negotiations.
- Legally we are voluntary, non-political and non-governmental body which is acting as the most important employers' organizations in the Czech Republic.

Confederation of Industry of the Czech Republic

Freyova 948/11 | 190 00 Prague 9 |
Czech Republic
Tel: +420 225 279 111 |
www.spcr.cz | spcr@spcr.cz |t: @svazprumyslu

MEMBER ASSOCIATIONS

- Agricultural and Forestry Machinery Association
- APPLiA CZ – Association of European Manufacturers of Domestic Equipment
- Association of Chemical Industry of the Czech Republic
- Association of Consumer Electronics
- Association of Engineering Technology
- Association of E-commerce
- Association of Foundries of the Czech Republic
- Association of Mechanical Engineers
- Association of Personnel Services Providers
- Association of Research Organizations
- Association of Small and Medium-Sized Enterprises and Crafts of the Czech Republic
- Association of the Glass and Ceramic Industry of the Czech Republic
- Association of the Pulp and Paper Industry
- Association of Voucher System Providers
- Automotive Industry Association
- Czech Association of Medical Devices Suppliers (CZECHMED)
- Czech Cement Association
- Czech Confederation of Commerce and Tourism
- Czech Fintech Association
- Czech Lime Association
- Electrical and Electronic Association of the Czech Republic
- ICT Union
- Information Technology and Telecommunication Association
- Security Club
- Solar Association
- Steel Union
- The Association of Innovative Pharmaceutical Industry
- The Czech Association of Energy Sector Employers
- The Czech Gas Association
- The Czech Waste Management Association
- The Transport Union
- Union of Czech Production Cooperatives

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR



Do kompetence ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (EU).

Mezi organizace podřízené MPSV patří Úřad práce ČR (ÚP ČR), Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD).

MPSV je zřizovatelem pěti ústavů sociální péče – Centrum sociálních služeb Tloskov, Centrum pobytových a terénních sociálních služeb Zbůch, Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně-Chrlicích, Centrum Kociánka a Centrum sociálních služeb Hrabyně. Dále je zřizovatelem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), Výzkumného ústavu bezpečnosti práce (VÚBP),

Technické inspekce České republiky (TI ČR) a Fondu dalšího vzdělávání (FDV).

V lednu 2014 resort zaměstnával 21 tisíc lidí a služby veřejnosti poskytoval prostřednictvím poboček svých specializovaných úřadů, které sídlí minimálně v každém okresním městě.

Od 30. července 2018 je ministryní práce a sociálních věcí Dipl.-Pol. Jana Maláčová MSc.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2
tel.: +420-950191111,

datová schránka: sc9aavg

e-mail: post@mpsv.cz

www.mpsv.cz | facebook.com/mpsvcz |

twitter.com/mpsvcz

Česká republika

THE MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (MOLSA)

was established in 1990. It is responsible for social policy (e.g. people with disabilities, social services, social benefits, family policy), social security (e.g. pensions, sickness insurance), employment (e.g. labour market, employment support, employment of foreigners), labour legislation, occupational safety and health, equal opportunities of women and men, European Social Fund and other social or labour related issues.

MoLSA provides methodological guidance for Labour Offices, Czech Social Security Administration, State Labour Inspection Office, Regional Labour Inspectorates and for the Office for International Legal Protection of Children.

MoLSA runs 5 Social Care Homes for children and adults with physical or mental disabilities.

MoLSA supervises three Government-funded organizations: the Research Institute for Labour and Social Affairs, the Institute for Occupational Safety Education and the Occupational Safety Research Institute.



The Ministry employed in 2014 approximately 21,000 members of staff.

Since July 30th 2018 Dipl.-Pol. Jana Maláčová MSc. is the Minister of Labour and Social Affairs.

The Ministry of Labour and Social Affairs

Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2
tel.: +420-950191111, data box: sc9aavg
e-mail: post@mpsv.cz
www.mpsv.cz | facebook.com/mpsvcz |
twitter.com/mpsvcz

KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR



- Sdružuje osm reprezentativních zaměstnavatelských svazů z oblasti stavebnictví, textilního průmyslu, malého a středního podnikání, výrobního a spotřebního družstevnictví, zemědělství, důlního a naftového průmyslu, dopravy, dřevozpracujícího průmyslu, školství, zdravotnictví, kultury a sociálních služeb.
- Zastupuje 22 000 členských subjektů s více než 1 300 000 zaměstnanci.
- Podporuje prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech.
- Formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory a zejména v různých formách konzultací s vládou.
- Spolupracuje se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR, Agrární komorou ČR, Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR, Družstevní asociací a dalšími organizacemi.

- Je jedním ze sociálních partnerů zastupujících stranu podnikatelů v Radě hospodářské a sociální dohody (tripartitě).

Mezi členy KZPS ČR patří

1. Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK)
2. Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR
3. Svaz českých a moravských výrobních družstev
4. Svaz českých a moravských spotřebních družstev
5. Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR
6. Unie zaměstnavatelských svazů ČR
7. Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu
8. Zemědělský svaz ČR

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Václavské náměstí 21, 110 00 Praha
Telefon: +420 222 324 985
e-mail: kzps@kzps.cz

Více informací na www.kzps.cz

CONFEDERATION OF EMPLOYERS' AND ENTREPRENEURS' ASSOCIATIONS OF THE CZECH REPUBLIC



The Confederation of Employers' and Entrepreneurs' Associations of the Czech Republic (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR – KZPS ČR) is an open, independent, special-interest association.

- it unites eight representatives of employer unions in the fields of construction industry, textile industry, small and medium-sized businesses, production and consumer cooperatives, agriculture, mining and oil industry, wood processing industry, education, health care, culture and social services;
- it represents 22 000 bodies with over 1 300 000 employees;
- it supports the promotion of specific interests of its members in the legislative field and in other areas;
- it formulates common business and employer interests of its members and promotes them in cooperation with relevant state authorities, other employers' organisations and trade unions and especially in various forms by consulting the government;
- it is one of the social partners representing the side of entrepreneurs in the Council of Economic and Social Agreement (Tripartite).

KZPS ČR's members:

- 1 Association of Textile, Leather and Clothing Industry
- 2 Union of Czech and Moravian Producer Cooperatives
- 3 Syndicate of Businesspeople and Tradespeople of the Czech Republic
- 4 Association of Entrepreneurs in Building Industries in the Czech Republic
- 5 Union of Employers' Associations of the Czech Republic
- 6 Employers' Association of Mining and Oil Industry
- 7 Agricultural Association of the Czech Republic
- 8 Union of Czech and Moravian Consumer Co-operatives

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Václavské náměstí 21, 110 00 Praha 1

Phone: +420 222 324 985

Fax: +420 224 109 374

E-mail: kzps@kzps.cz

More information at: www.kzps.cz (in Czech)



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Asociace samostatných odborů (ASO) je druhou největší odborovou centrálou v České republice. Asociace samostatných odborů vznikla v roce 1995 a je samostatným, dobrovolným, otevřeným a nezávislým sdružením 11 odborových svazů, jehož posláním je především obhajoba a koordinace pracovních, ekonomických, hospodářských, sociálních a ostatních práv svých členů na celostátní i místní úrovni.

ASO spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky.

Asociace samostatných odborů

Sídlo: Tyršova 1811/6, 120 00 Praha 2

KONTAKTY:

telefon: +420 222 540 525

e-mail: info@asocr.cz

www: <https://www.asocr.cz>, <https://www.odbory.info>

facebook: <https://www.facebook.com/Asociace-samostatných-odborů-ASO-186443341439508/>

ODBOROVÉ SVAZY SDRUŽENÉ V ASO

- Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů
- Odborové sdružení zaměstnanců Jednoty
- Regionální odborový svaz ROSa
- Český odborový svaz energetiků
- Odborový svaz zaměstnanců pojišťoven
- Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy
- Nezávislý odborový svaz automobilové dopravy
- Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky
- Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů
- Jednotný svaz soukromých zaměstnanců
- Odborové sdružení železničářů



ASSOCIATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS

The Association of Independent Trade Unions (ASO) is the second largest trade union headquarters in the Czech Republic. The Association of Independent Trade Unions was established in 1995 and is an independent, voluntary, open and independent association of 11 trade unions, whose mission is primarily to advocate and coordinate labor, economic, social and other rights of its members at national and local level.

ASO together with the Czech Confederation of Trade Unions (ČMKOS) represents trade unions in the Council of Economic and Social Agreement of the Czech Republic.

Association of Independent Trade Unions

address: Tyršova 1811/6, 120 00 Praha 2,
Czech Republic

CONTACTS:

telephone: +420 222 540 525

e-mail: info@asocr.cz

www: <https://www.asocr.cz>, <https://www.odbory.info>

facebook: <https://www.facebook.com/Asociace-samostatných-odborů-ASO-186443341439508/>

AFFILIATED TRADE UNIONS

- Trade union of employees of Financial Authorities
- Trade Union of employees JEDNOTA
- Regional Trade Union ROSa
- Czech Trade Union of Energetics
- Trade Union of Insurance Workers
- Trade Union of Electric Tracks and Bus Transport Workers
- Independent Trade Union of Automobile Transport
- Trade Union of Workers in Agriculture and Nutrition - Association of Free Trade Unions of the Czech Republic
- Medical Union Club - Union of Czech Physicians
- Trade Union of Private Employees
- Trade Union of Railways

100

Ústava

Mezinárodní organizace práce

1919 - 2019



ÚVOD

Majíce na zřeteli

- že obecného a trvalého míru lze docílit jen na základě sociální spravedlnosti;
- že existují pracovní podmínky, které pro velký počet osob znamenají nespravedlivost, bídu a strádání, což působí takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad jsou ohroženy a že je naléhavě třeba zlepšit tyto podmínky: například pokud jde o úpravu pracovní doby, vě. stanovení maximální délky pracovního dne a týdne, o najímání pracovních sil, o potírání nezaměstnanosti, o záruku mzdy zajišťující slušné životní podmínky, o ochranu pracujících proti obecným chorobám nebo proti nemocem z povolání i proti úrazům utrpěným v práci, o ochranu dětí, nedospělých a žen, o důchody starobní a invalidní, o ochranu zájmů pracujících, kteří jsou zaměstnáni v cizině, o uznání zásady „za stejnou práci stejnou mzdu“, o uznání zásady svobodného odborového sdružování, o organizaci odborného a technického vyučování a o jiná obdobná opatření,
- že nezavede-li některý stát vskutku lidské pracovní podmínky, je to překážkou pro ostatní národy, které si přejí zlepšit osudy pracujících ve svých vlastních zemích,

schvalují Vysoké smluvní strany, vedeny city spravedlnosti a lidskosti, právě tak jako touhou zabezpečit trvalý světový mír, a hodlajíce dosáhnout cílů stanovených v této preambuli, tuto ústavu Mezinárodní organizace práce:

HLAVA I - ORGANIZACE

Článek 1

1. Zakládá se stálá organizace mající za úlohu pracovat na uskutečnění programu uvedeného v úvodu k této ústavě a v Deklaraci o cílech a účelech Mezinárodní organizace práce, která byla přijata ve Filadelfii dne 10. května 1944, a jejíž text je připojen k této ústavě jako příloha.
2. Členy Mezinárodní organizace práce jsou státy, které byly členy organizace dne 1. listopadu 1945, a takové jiné státy, které se stanou členy podle ustanovení odstavce 3 a 4 tohoto článku.
3. Každý původní člen Organizace spojených národů a každý stát, který se stane členem Organizace spojených národů usnesením Valného shromáždění podle ustanovení Charty, se může stát členem Mezinárodní organizace práce tím, že sdělí generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, že přijímá závazky plynoucí z ústavy Mezinárodní organizace práce.
4. Generální konference Mezinárodní organizace práce může též přijmout státy za členy Organizace hlasováním, je-li návrh přijat dvoutřetinovou většinou delegátů přítomných na zasedání, čítaje v to dvě třetiny přítomných a hlasujících vládních delegátů; takové přijetí nabude účinnosti, jakmile vláda nového člana oznámí generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, že přijímá závazky plynoucí z ústavy Organizace.
5. Žádný člen Mezinárodní organizace práce nemůže z Organizace vystoupit, aniž by oznámil tento

svůj úmysl generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce. Taková výpověď nabývá účinnosti dva roky poté, co byla doručena generálnímu řediteli s podmínkou, že v té době člen splnil všechny své finanční závazky vyplývající z jeho členství. Jestliže člen ratifikoval některou mezinárodní pracovní úmluvu, nemá jeho vystoupení po dobu stanovenou v úmluvě vliv na platnost závazků, které z ní vyplývají nebo které jsou s ní spojeny.

6. Přestal-li některý stát být členem Organizace, platí pro jeho opětné přijetí za člena ustanovení odstavce 3 nebo případně odstavce 4 tohoto článku.

Článek 2

Stálá organizace se skládá:

- a) z Generální konference zástupců členů;
- b) ze Správní rady složené jak uvedeno v článku 7; a
- c) z Mezinárodního úřadu práce řízeného Správní radou.

Článek 3

1. Zasedání Generální konference zástupců členů se konají kdykoli toho bude třeba, nejméně však jednou ročně. Složena bude ze čtyř zástupců každého člena, z nichž dva budou delegáty vlády a dva ostatní budou zastupovat jednak zaměstnavatele, jednak pracovníky z každého členského státu.
2. Každý delegát může být doprovázen poradci, jejichž počet nepřevyší dva pro každou bod na pořadu zasedání. Jsou-li předmětem jednání otázky týkající se specificky žen, musí být nejméně jedním z poradců žena.

3. Každý člen, který je zodpovědný za mezinárodní vztahy zámořských území, bude moci jmenovat jako další poradce ke každému ze svých delegátů:

- a) osoby určené za zástupce takového území pro určité otázky spadající do vlastní pravomoci tohoto území;
- b) osoby určené k tomu, aby radily jeho delegátům ve věcech týkajících se nesamosprávných území.

4. Jde-li o území stojící pod společnou pravomocí dvou či více členů, lze jmenovat osoby, které by radily delegátům těchto členů.

5. Členové se zavazují, že určí nevládní delegáty a odborné poradce ve shodě s nejrepresentativnějšími odborovými organizacemi jednak zaměstnavatelů, jednak pracujících své země, pokud takové organizace tam existují.

6. Odborní poradci mohou se ujmout slova pouze na žádost delegáta, kterému jsou přiděleni, a se zvláštním svolením předsedy Konference; hlasování se nemohou účastnit.

7. Delegát může písemným oznámením předsedovi označit jednoho ze svých odborných poradců za svého náměstka, který se v této své vlastnosti bude moci účastnit rozprav a hlasování.

8. Jména delegátů a jejich odborných poradců budou oznámena vládou každého člena Mezinárodnímu úřadu práce.

9. Pověřovací listiny delegátů a jejich odborných poradců budou verifikovány Konferencí, jež může dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných delegá-

tů odmítnout přijetí kteréhokoliv delegáta nebo odborného poradce, o němž usoudí, že nebyl určen v souladu s ustanoveními tohoto článku.

Článek 4

1. Každý delegát má právo hlasovat individuálně o všech otázkách předložených k úvaze Konferenci.
2. Jestliže jeden z členů neurčí jednoho z nevládních delegátů, na kterého má právo, bude mít druhý nevládní delegát právo účastnit se rozpravy Konference, avšak nebude mít právo hlasovat.
3. Odmítne-li Konference podle článku 3 připustit delegáta některého člena, použije se ustanovení tohoto článku, jako kdyby onen delegát nebyl býval určen.

Článek 5

Zasedání Konference budou se konat v místě určeném Správní radou, s výhradou jiného rozhodnutí, které by snad učinila Konference sama na některém dřívějším zasedání.

Článek 6

O každé změně sídla Mezinárodního úřadu práce rozhoduje Konference dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných delegátů.

Článek 7

1. Správní rada bude složena z padesáti šesti osob:
 - dvaceti osmi zastupujících vlády,
 - čtrnáct zastupujících zaměstnavatele, a
 - čtrnáct zastupujících pracovníky.

2. Z dvaceti osmi osob zastupujících vlády bude deset jmenováno členy, jejichž průmyslový význam je největší, a osmnáct bude jmenováno členy zvolenými k tomu účelu vládními delegáty na Konferenci, s výjimkou delegátů deseti výše zmíněných členů.

3. Správní rada určí, kdykoli toho bude zapotřebí, kteří jsou to členové, jichž průmyslový význam je největší, a stanoví pravidla zajišťující, že všechny otázky týkající se výběru členů, jichž průmyslový význam je největší, budou prozkoumány nestranným výborem před tím, než Správní rada učiní rozhodnutí v tomto směru. O odvolání podaném některým členem proti prohlášení Správní rady o tom, kteří členové mají největší průmyslový význam, rozhodne Konference, avšak odvolání ke Konferenci nemá až do rozhodnutí Konference odkládacích účinků, pokud jde o provádění tohoto prohlášení.

4. Osoby zastupující zaměstnavatele a osoby zastupující pracovníky budou zvoleny delegáty zaměstnavatelů a delegáty pracovníků na Konferenci.

5. Funkční období Správní rady bude tři roky. Jestliže se z jakéhokoliv důvodu volby do Správní rady nekonají do skončení tohoto období, zůstane Správní rada ve funkci až do té doby, kdy budou volby provedeny.

6. Způsob obsazování uprázdněných míst, jmenování náhradníků a jiné podobné otázky mohou být upraveny Správní radou s výhradou schválení Konference .

7. Správní rada si zvolí ze svého středu předsedu

a dva místopředsedy. Z těchto tří osob bude jedna zástupcem vládním, jedna zástupcem zaměstnavatelů a jedna zástupcem pracovníků.

8. Správní rada si upraví svůj jednací řád a bude zasedat v obdobích, která si sama určí. Mimořádné zasedání se musí konat, kdykoli nejméně šestnáct osob, které jsou členy Správní rady, o to písemně požádá.

Článek 8

1. V čele Mezinárodního úřadu práce bude generální ředitel; bude jmenován Správní radou, od níž dostane instrukce a jíž bude odpovídat za správnou činnost Úřadu, jakož i za provedení všech ostatních úkolů, které mu budou svěřeny.
2. Generální ředitel nebo jeho náměstek se zúčastní všech schůzí Správní rady.

Článek 9

1. Personál Mezinárodního úřadu práce bude jmenován generálním ředitelem podle plánů schválených Správní radou.
2. Pokud je to možné s patričním zřetelem k výkonnosti úřadu, musí generální ředitel vybrat osoby různé národnosti.
3. Jistý počet těchto osob musí být ženy.
4. Funkce generálního ředitele a personálu mají výlučně mezinárodní povahu. Při plnění svých povinností nebudou se ucházet o instrukce ani jich přijímat od žádné vlády ani žádné autority stojící mimo organizaci. Zdrží se každého jednání, které je neslučitelné s jejich postavením mezinárodních úředníků, odpovědných pouze Organizaci.

5. Každý člen Organizace se zavazuje, že bude dbát výlučně mezinárodní povahy funkcí ředitele a personálu a že se nebude pokoušet je ovlivňovat při plnění jejich úkolů.

Článek 10

1. Funkce Mezinárodního úřadu práce bude zahrnovat soustředování a rozdělení všech informací týkajících se mezinárodní úpravy podmínek průmyslového života a práce a zejména zkoumání otázek, které jsou navrženy k předložení Konferenci za účelem sjednání mezinárodních úmluv, jakož i provádění všech zvláštních šetření nařízených Konferencí nebo Správní radou.
2. S výhradou direktiv, které mu může dát Správní rada, bude Mezinárodní úřad práce:
 - a) připravovat dokumentaci o různých otázkách, které jsou na pořadu zasedání Konference;
 - b) poskytovat vládám na jejich žádost a v mezích svých prostředků každou pomoc vhodnou pro vypracování zákonodárství na základě rozhodnutí Konference, jakož i pro zlepšení správní praxe a inspekčních systémů;
 - c) plnit závazky, které mu ukládá tato ústava pokud jde o skutečné zachování úmluv;
 - d) redigovat a vydávat v jazycích, které Správní rada uzná za vhodné, publikace pojednávající o otázkách týkajících se průmyslu a práce a majících mezinárodní význam.
3. Všeobecně bude mít všechna ostatní práva a nebo povinnosti, které Konference Správní rada uznají za vhodné mu udělit.

Článek 11

Ministerstva členu zabývající se otázkami práce budou se moci přímo stýkat s generálním ředitelem prostřednictvím zástupce své vlády ve Správní radě Mezinárodního úřadu práce, anebo, není-li takového zástupce, prostřednictvím jakéhokoli k tomu určeného.

Článek 12

1. Mezinárodní úřad práce bude spolupracovat v rámci této ústavy s každou obecnou mezinárodní organizací, které je svěřen úkol koordinovat činnost veřejných mezinárodních organizací pro zvláštní úkoly, jakož i s veřejnými mezinárodními organizacemi pro zvláštní úkoly v oborech příbuzných.
2. Mezinárodní organizace může učinit vhodná opatření, aby se zástupci veřejných mezinárodních organizací mohli účastnit jejích jednání bez práva hlasovat.
3. Mezinárodní organizace práce může učinit všechna vhodná opatření za tím účelem, aby se poradila, jak se jí bude zdát vhodné, s uznanými mimovládními mezinárodními organizacemi, čítaje v to mezinárodní organizace zaměstnavatelů, zaměstnanců, zemědělců a družstevníků.

Článek 13

1. Mezinárodní organizace práce může uzavřít s Organizací spojených národů taková finanční a rozpočtová ujednání, jež se budou jevit vhodnými.

2. Dokud nebude jednání o takových ujednáních skončeno nebo v době, kdy taková jednání nebudou v platnosti;

- a) bude každý člen hradit podle okolností náklady na cesty a pobyt svých delegátů a jejich poradců, jakož i svých zástupců, kteří se zúčastní schůzí Konference nebo Správní rady;
- b) bude všechny jiné náklady Mezinárodní úřadu práce a schůzí Konference nebo Správní rady hradit generální ředitel Mezinárodního úřadu práce z obecných prostředků Mezinárodní organizace práce;
- c) o opatřeních týkajících se schvalování, použití a krytí rozpočtu Mezinárodní organizace práce bude rozhodovat Konference dvoutřetinovou většinou hlasů odevzdaných přítomnými delegáty, a tato opatření budou obsahovat ustanovení, že rozpočet a opatření o rozvrhu výloh mezi členy Organizace budou schvalovány výborem vládních zástupců.

3. Náklady Mezinárodní organizace práce ponесou členové podle platných ujednání na základě odstavce 1 nebo 2 písmeno c) tohoto článku.

4. Člen Organizace, který je v prodlení s placením svých příspěvků Organizaci, nemá právo hlasovat na Konferenci, ve Správní radě, v kterémkoliv výboru nebo při volbě členů Správní rady, jestliže se úhrn jeho nedoplatků rovná nebo převyšuje úhrn příspěvků, k nimž je povinen za předcházející dva plné roky. Konference však může takovému členu dovolit dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných delegátů, aby se zúčastnil hlasování, je-li přesvědčena, že nepla-

cení zaviniily okolnosti, na které člen nemohl mít vliv.

5. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce je odpovědný Správní radě za řádné použití finančních prostředků Mezinárodní organizace práce.

HLAVA II - ŘÍZENÍ

Článek 14

1. Pořad zasedání Konference bude stanoven Správní radou, která přezkoumá všechny návrhy podané vládou kteréhokoliv ze členů nebo kteroukoli representativní odborovou organizací zmíněnou v článku 3, nebo kteroukoli veřejnou mezinárodní organizací stran věcí, které mají být dány na tento pořad.
2. Správní rada vydá pravidla, aby před přijetím úmluvy nebo doporučení na Konferenci byla zajištěna důkladná technická příprava a vhodná konzultace členů v hlavní míře zúčastněných, a to přípravnou konferencí nebo jakýmkoli jiným prostředkem.

Článek 15

1. Generální ředitel bude zastávat funkci generálního tajemníka Konference a je povinen dodat pořad každého zasedání čtyři měsíce před zahájením tohoto zasedání každému členu a jeho prostřednictvím delegátům mimovládním, jakmile tito budou určeni.
2. Zprávy o každé z otázek daných na pořad budou rozesílány tak, aby došly členům včas, aby jim bylo umožněno prozkoumat náležitě tyto zprávy

před zahájením Konference. Správní rada stanoví předpisy k tomu cíli, aby toto ustanovení bylo uvedeno v život.

Článek 16

1. Každá z členských vlád může vznést formální námitky proti tomu, aby ta nebo ona navrhovaná věc byla dána na pořad zasedání. Důvody ospravedlňující tyto námitky mají být vyloženy v prohlášení zaslaném generálnímu řediteli, který je oznámení členům Organizace.
2. Otázky, proti nimž byly vzneseny námitky, zůstanou přesto na pořadu, rozhodne-li tak Konference dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných delegátů.
3. Každá otázka, o níž stejnou dvoutřetinovou většinou přítomných delegátů Konference rozhodne, že má být projednána (jinak než je stanoveno v předchozím odstavci), bude dána na pořad příštího zasedání.

Článek 17

1. Konference zvolí svého předsedu a tři místopředsedy. Jedním z místopředsedů bude vládní delegát, jedním delegát zaměstnavatelů a jedním delegát pracovníků. Konference určí svůj jednací řád a může zřídit komise pověřené, aby podaly zprávu o všech otázkách, které by považovala za vhodné podrobit i zkoumání.
2. Není-li výslovně jinak stanoveno v této ústavě, nebo v kterékoli úmluvě, nebo v kterémkoli aktu svěřujícím pravomoc Konferenci, nebo ve finančních a rozpočtových ustanoveních přijatých

podle článku 13, rozhoduje se o všech otázkách prostou většinou hlasů delegátů přítomných na konferenci.

3. Hlasování je neplatné, jestliže celkový počet odevzdaných hlasů je menší než polovina počtu delegátů přítomných na Konferenci.

Článek 18

Konference může přidělit komisím, které zřídí, odborné poradce, kteří nebudou mít hlasovací právo.

Článek 19

1. Vysloví-li se Konference pro přijetí návrhů týkajících se otázek daných na denní pořad, bude na ní, aby určila, zda návrh má mít formu
 - a) mezinárodní úmluvy nebo
 - b) doporučení, když se projednávána věc nebo některá její stránka nehodí pro okamžité sjednání úmluvy.
2. V obou případech je zapotřebí dvoutřetinové většiny hlasů přítomných delegátů, aby úmluva nebo doporučení byly přijaty při konečném hlasování.
3. Při sjednávání úmluvy nebo doporučení obecně platných musí Konference vzít zřetel na země, v nichž podnebí, nedokonalý rozvoj průmyslové organizace nebo jiné zvláštní okolnosti, utvářejí podstatně odchylné průmyslové podmínky a musí navrhnout takové změny, jaké pokládá za nutné, aby se vyhovělo zvláštním podmínkám oněch zemí.
4. Dva exempláře úmluvy nebo doporučení budou podepsány předsedou Konference a generálním ředitelem. Jeden z těchto exemplářů bude uložen

v archivu Mezinárodního úřadu práce a druhý u generálního tajemníka Organizace spojených národů. Generální ředitel zašle ověřený opis úmluvy nebo doporučení každému členu.

5. Jedná-li se o úmluvu,
 - a) bude úmluva zaslána všem členům k ratifikaci,
 - b) každý člen se zavazuje, že předloží do roka od konce zasedání Konference (nebo nebylo-li lze následkem mimořádných okolností učinit tak během roku, ihned jakmile to bude možné, ale nikoli později než do osmnácti měsíců po ukončení zasedání Konference) úmluvu činiteli nebo činitelům, do jejichž příslušnosti věc patří, aby byla uzákoněna nebo aby bylo učiněno jiné opatření;
 - c) členové uvědomí generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o opatřeních, která učinili podle tohoto článku, aby předložili úmluvu zmíněnému příslušnému činiteli nebo činitelům a zašlou mu veškeré informace o činiteli nebo činitelích považovaných za příslušné a o jejich rozhodnutích;
 - d) člen, který obdržel souhlas příslušného činitele nebo příslušných činitelů, oznámí svou ratifikaci úmluvy generálnímu řediteli a učiní taková opatření, jaká budou nutná, aby ustanovení řečené úmluvy byla uvedena ve skutek;
 - e) nezíská-li úmluva souhlasu činitele nebo činitelů, do jejichž pravomoci věc spadá, nebude člen mít žádný jiný závazek, než podávat generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce v patřičných obdobích, podle toho, jak rozhodne Správní rada, zprávy o stavu svého zákonodárství, v nichž vysvětlí, v jaké míře

bylo vyhověno nebo má být vyhověno ustanovením úmluvy cestou zákonodárnou, správní, kolektivní smlouvou nebo jakýmkoli jiným způsobem, a vyloží, jaké potíže znemožňují nebo oddalují ratifikaci úmluvy.

6. Jedná-li se o doporučení:

- a) bude doporučení zasláno všem členům k prozkoumání za tím účelem, aby bylo uvedeno v účinnosti vnitrostátním zákonem nebo jiným způsobem;
- b) každý člen se zavazuje, že předloží do roka od konce zasedání Konference (anebo nebylo-li lze následkem mimořádných okolností učinit tak během roku, ihned jakmile to bude možné, ale nikoli později než do osmnácti měsíců po ukončení zasedání Konference) doporučení činiteli nebo činitelům, do jejichž příslušnosti věc patří, aby bylo uzákoněno nebo aby o něm bylo učiněno jiné opatření;
- c) členové uvědomí generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o opatřeních, která učinili podle tohoto článku, aby předložili doporučení zmíněnému příslušnému činiteli nebo činitelům a zašlou mu veškeré informace o činiteli nebo činitelích považovaných za příslušné a o jejich rozhodnutích;
- d) s výjimkou závazku předložit doporučení příslušnému činiteli nebo činitelům nebudou mít členové jiný závazek než podávat generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce v patřičných obdobích, podle toho, jak rozhodne Správní rada, zprávy o stavu svého zákonodárství a praxe, týkající se otázek, které jsou předmětem doporučení, v nichž vysvětlí, v jaké

míře bylo vyhověno nebo je v úmyslu vyhovět ustanovením doporučení a označí změny těchto ustanovení, které jsou nebo mohly by být považovány za nutné, má-li jim být umožněno doporučení přijmout nebo je provádět.

7. V případě, že jde o stát spolkový, bude použito těchto ustanovení:

- a) pokud jde o úmluvy a doporučení, o nichž spolková vláda má za to, že podle jejího ústavního zřízení je na místě učinit spolková opatření, budou závazky spolkového státu stejné jako jsou závazky těch členů, kteří nejsou spolkovými státy;
- b) pokud jde o úmluvy a doporučení, o nichž spolková vláda má za to, že podle jejího ústavního zřízení je ve všech nebo některých bodech vhodnější akce ze strany dílčích států, zemí nebo kantonů, má řečená vláda povinnost:
 - i) uzavřít v souladu se svou ústavou a ústavami zúčastněných dílčích států, zemí nebo kantonů účinná ujednání, aby tyto úmluvy nebo tato doporučení byly nejpozději do osmnácti měsíců po ukončení zasedání Konference předloženy příslušným spolkovým činitelům nebo činitelům dílčích států, zemí nebo kantonů k zákonodárnému nebo jakémukoli jinému opatření;
 - ii) Učinit s výhradou schválení zúčastněných vlád dílčích států, zemí nebo kantonů opatření, aby byly zavedeny periodické konzultace mezi spolkovými činiteli na straně jedné a činiteli dílčích států, zemí nebo kantonů na straně druhé za tím účelem, aby se rozvinula uvnitř spolkového státu koordinovaná akce směřující k tomu, aby ustanovení těchto úmluv doporučení byla uvedena v účinnost;

- (iii) Informovat generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o opatřeních, která učinila podle tohoto článku, aby předložila tyto úmluvy a doporučení příslušným činitelům spolkovým, činitelům dílčích států, zemí nebo kantonů, a zaslat mu všechny informace o činiteli nebo činitelích považovaných za příslušné a o jejich rozhodnutích;
 - (iv) Podat o každé z těchto úmluv, které neratifikují, zprávu generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce v patřičných obdobích, podle toho, jak rozhodne Správní rada, o stavu zákonodárství a praxe spolkového státu a dílčích států, zemí nebo kantonů, týkající se otázky, která je předmětem úmluvy, v níž vysvětlí, v jaké míře bylo vyhověno nebo má být vyhověno ustanovením úmluvy cestou zákonodárnou;
 - (v) Podat o každém z těchto doporučení zprávu generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce v patřičných obdobích, podle toho, jak rozhodne Správní rada, o stavu zákonodárství a praxe spolkového státu, dílčích států, jeho zemí nebo jeho kantonů, týkající se otázky, která je předmětem doporučení, v níž vysvětlí, v jaké míře bylo nebo má být vyhověno ustanovením doporučení a označí, které změny těchto ustanovení jsou nebo mohly by být považovány za nutné, aby mohly být přijaty nebo prováděny.
8. V každém případě nelze o přijetí úmluvy nebo doporučení Konferencí nebo o ratifikaci úmluvy členem mít za to, že se dotýká jakéhokoli zákona, nálezu, obvyčeje nebo dohody, které zaručují

dotčeným pracujícím příznivější podmínky než jsou ty, které předvidá úmluva nebo doporučení.

9. Na návrh Správní rady může Konference většinou dvou třetin hlasů přítomných delegátů zrušit každou úmluvu přijatou v souladu s ustanoveními tohoto článku, pokud se jeví, že úmluva ztratila svůj účel nebo že již nepřispívá k dosažení cílů organizace.

Článek 20

Každá takto ratifikovaná úmluva bude zaslána generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů k registraci v souladu s ustanovením článku 102 Charty Organizace spojených národů, bude však vázat toliko členy, kteří ji ratifikovali.

Článek 21

1. Každý návrh, který nedosáhl při konečném hlasování dvoutřetinové většiny odevzdaných hlasů přítomnými delegáty, může být předmětem zvláštní dohody mezi těmi členy Organizace, kteří se o ní dohodnou.
2. Každá takto dohodnutá úmluva bude zúčastněnými vládami zaslána generálnímu řediteli a generálnímu tajemníkovi Organizace spojených národů k registraci podle ustanovení článku 102 Charty Organizace spojených národů.

Článek 22

Každý člen souhlasí s tím, že Mezinárodnímu úřadu práce předloží výroční zprávu o opatřeních, která učinil k provedení úmluv, jejichž je smluvní stra-

nou. Tyto zprávy budou upraveny ve formě předepsané Správní radou a musí obsahovat podrobnosti, jež se Správní rada rozhodne požadovat.

Článek 23

1. Generální ředitel předloží příštímu zasedání Konference shrnutí informací a zpráv, které mu budou členy zaslány podle článků 19 a 22.
2. Každý člen zašle reprezentativním organizacím, které byly za takové uznány pro účely článku 3, text informací a zpráv, zaslaných generálnímu řediteli podle článků 19 a 22.

Článek 24

V případě jakéhokoli podání učiněného k Mezinárodnímu úřadu práce některou organizací zaměstnavatelů nebo pracovníků, že některý z členů nezajistil v rámci své jurisdikce uspokojivým způsobem efektivní provedení úmluvy, již je smluvní stranou, může být toto Správní radou zasláno vládě, proti níž je podání učiněno, a tato vláda může být vyzvána, aby v této věci učinila prohlášení, jež považuje za vhodné.

Článek 25

Není-li od dotčené vlády obdrženo v přiměřené lhůtě žádné prohlášení nebo nezdá-li se učiněné prohlášení Správní radě uspokojivé, má Správní rada právo uveřejnit podání a případné prohlášení učiněné v odpověď.

Článek 26

1. Každý člen má právo podat k Mezinárodnímu úřadu práce stížnost proti jinému členu, který

podle jeho mínění nezajišťuje uspokojujícím způsobem efektivní dodržování úmluvy, kterou oba na základě předchozích článků ratifikovali.

2. Uzná-li to Správní rada za vhodné, může předtím, než by věc postoupila vyšetřovací komisi podle řízení níže uvedeného, vejít ve styk s dotčenou vládou způsobem udaným v článku 24.
3. Nepovažuje-li Správní rada za nutné oznámit stížnost dotčené vládě, nebo jestliže se přes takovéto oznámení nedostalo Správní radě v přiměřené lhůtě uspokojiví odpovědi, může Správní rada ustavit vyšetřovací komisi k tomu, aby stížnost přezkoumala a podala o ní zprávu.
4. Totéž řízení může být Správní radou zahájeno buď z vlastního podnětu, nebo po přijetí stížnosti delegáta na Konferenci.
5. Přejde-li před Správní radu otázka nastalá podle článku 25 nebo 26, má dotčená vláda právo, není-li již ve Správní radě zastoupena, určit zástupce k účasti na jednání Správní rady v této věci. Datum, kdy bude tato otázka projednávána, bude včas oznámeno dotčené vládě.

Článek 27

Členové souhlasí s tím, že v případě postoupení stížnosti vyšetřovací komisi podle článku 26, dají komisi k dispozici všechny údaje týkající se stížnosti, které mají k dispozici, ať již mají či nemají přímý zájem na stížnosti.

Článek 28

Vyšetřovací komise sestaví po zevrubném prozkoumání stížnosti zprávu, v které vyloží, co zjistila o všech skutečnostech, jež umožňují přesně stanovit

dosah sporu, jakožto i to, co uzná za dobré doporučit stran opatření, která se mají učinit, aby se vyhovělo stěžující si vládě, a stran lhůt, v kterých tato opatření mají být provedena.

Článek 29

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce zašle zprávu vyšetřovací komise Správní radě a každé z vlád dotčených stížnosti a zajistí její uveřejnění.
2. Každá z těchto vlád oznámí ve lhůtě tří měsíců generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, zda přijímá doporučení obsažená ve zprávě komise či nikoli, a pokud ne tak zda žádá, aby spor byl předložen Mezinárodnímu soudnímu dvoru.

Článek 30

V případě, že by některý z členů neprovedl, pokud jde o úmluvu nebo doporučení, opatření předepsaná v odstavcích 5 písmo b), 6, písm. b) nebo 7 písmo b) článku 19, bude mít každý jiný člen právo vznést tuto věc na Správní radu. V případě, že by Správní rada shledala, že jde o takové opominutí, podá o tom zprávu Konferenci.

Článek 31

Rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora o stížnosti nebo o otázce, které na něj byly vzneseny podle článku 29, je konečné.

Článek 32

Mezinárodní soudní dvůr může potvrdit, pozměnit nebo zrušit jakýkoli eventuální nález nebo doporučení vyšetřovací komise.

Článek 33

Nesplní-li člen ve stanovené lhůtě eventuální doporučení obsažená podle okolností ve zprávě vyšetřovací komise nebo v rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora, může Správní rada doporučit Konferenci taková opatření, jaká bude považovat za vhodná k provedení těchto doporučení.

Článek 34

Provinivší se vláda může v každou dobu uvědomit Správní radu, že učinila nutná opatření, aby splnila doporučení vyšetřovací komise nebo doporučení obsažená v rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora a může ji požádat, aby ustavila vyšetřující komisi, která by ověřila její tvrzení. V tomto případě bude použito článků 27, 28, 29, 31 a 32 a budou-li zpráva vyšetřovací komise nebo rozhodnutí Mezinárodního soudního příznivě provinivší se vládě, doporučí Správní rada neprodleně ukončení jakýchkoli opatření učiněných podle článku 33.

HLAVA III – OBECNÉ PŘEDPISY

Článek 35

1. Členové se zavazují, že budou uplatňovat úmluvy, které ratifikují v souhlasu s ustanoveními této ústavy, na svá zámořská území, za jejichž mezinárodní vztahy jsou zodpovědní, včetně všech poručenských území, která spravují, kromě případů, kdy otázky upravené úmluvou spadají do rámce vlastní pravomoci území nebo jestliže úmluva není proveditelná v důsledku místních poměrů nebo s výhradou změn, jichž by bylo

zapotřebí k tomu, aby úmluva byla uzpůsobena místním poměrům.

2. Každý člen, který ratifikuje úmluvu, je povinen zaslat co nejdříve po ratifikaci generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce prohlášení, v němž oznámí, pokud jde o území jiná než ta, o nichž se jedná níže v odstavcích 4 a 5, v jakém rozsahu se zavazuje, aby na ně bylo používáno ustanovení úmluvy, a v němž poskytne všechny údaje předepsané dotyčnou úmluvou.
3. Každý člen, který zašle prohlášení podle předchozího odstavce, bude moci v občasných lhůtách v souladu s ustanoveními úmluvy zaslat další prohlášení, pozměňující obsah kteréhokoliv dřívějšího prohlášení a vyjadřující nové stanovisko o územích zmíněných v předchozím odstavci.
4. Spadají-li otázky upravené úmluvou do rámce vlastní pravomoci zámořského území, postoupí člen zodpovědný za mezinárodní vztahy tohoto území úmluvu vládě tohoto území, aby mohla vydat zákony nebo učinit jiná opatření. Pak může člen v dohodě s vládou tohoto území zaslat generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce prohlášení o přijetí závazků vyplývajících z úmluvy jménem tohoto území.
5. Prohlášení o přijetí závazků vyplývajících z úmluvy může být zasláno generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce:
 - a) dvěma nebo více členy Organizace za území, které je pod jejich společnou pravomocí;
 - b) kterýmkoli mezinárodním orgánem zodpovědným za správu území podle Charty Organizace spojených národů nebo podle ja-

kéhokoli jiného platného ustanovení, pokud jde o toto území.

6. Přijetí závazků vyplývajících z úmluvy podle odstavců 4 a 5 obsahuje prohlášení učiněné jménem dotčeného území o přijetí závazků vyplývajících z ustanovení úmluvy a závazků, které se podle ústavy Organizace týkají ratifikovaných úmluv. Toto prohlášení o přijetí může vypočítat změny v ustanoveních úmluvy nutné k jejímu přizpůsobení místním podmínkám.
7. Každý člen nebo mezinárodní orgán, který zaslal prohlášení podle odstavců 4 a 5 tohoto článku, může v občasných lhůtách zaslat podle ustanovení úmluvy nové prohlášení pozměňující obsah kteréhokoliv dřívějšího prohlášení nebo obsahující výpověď závazků z úmluvy, učiněnou jménem dotčeného území.
8. Nebudou-li závazky z úmluvy přijaty jménem některého z území, jichž se týká odstavce 4 a 5 tohoto článku, podají člen nebo členové nebo mezinárodní orgán generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce zprávu o zákonodárství a praxi tohoto území v otázkách upravených úmluvou a zpráva ukáže, v jaké míře byla nebo budou ustanovení úmluvy uvedena v účinnost cestou zákonodárnou, správními opatřeními, kolektivními smlouvami nebo jakýmkoli jiným způsobem a kromě toho uvede, jaké potíže překážejí nebo oddalují přijetí úmluvy.

Článek 36

Změny této ústavy, které byly přijaty Konferencí dvoutřetinovou většinou odevzdaných hlasů pří-

tomnými delegáty, nabudou účinnosti, jakmile budou ratifikovány nebo přijaty dvěma třetinami členů Organizace čítaje v to pět z deseti členů, kteří jsou zastoupeni ve Správní radě jako členové průmyslově nejdůležitější podle ustanovení článku 7 odstavce 3 této ústavy.

Článek 37

1. Jakákoli otázka nebo spor týkající se výkladu této ústavy a úmluv později stranami uzavřených podle ustanovení této ústavy, budou předkládány k rozhodnutí Mezinárodnímu soudnímu dvoru.
2. Bez ohledu na ustanovení odstavce prvního tohoto článku může Správní rada formulovat a předložit Konferenci ke schválení předpisy o zřízení tribunálu pro rychlé vyřizování jakéhokoli sporu nebo otázky týkající se výkladu úmluvy, jež mu mohou být předloženy Správní radou nebo podle ustanovení příslušné úmluvy. Jakékoli relevantní rozsudky nebo posudky Mezinárodního soudu jsou závazné pro jakýkoli tribunál zřízený podle tohoto odstavce. Každý nálezný tímto tribunálem bude zaslán členům Organizace a každá jejich připomínka k němu bude předložena Konferenci.

Článek 38

1. Mezinárodní organizace práce může svolat takové regionální konference a zřídit takové regionální instituce, která bude považovat za vhodné k dosažení účelů a cílů Organizace.

2. Pravomoc, funkce a postup při jednáních regionálních konferencí budou upraveny předpisy, které bude formulovat Správní rada a jež budou předloženy ke schválení Generální konferenci.

HLAVA IV - RŮZNÁ USTANOVENÍ

Článek 39

Mezinárodní organizace práce je plnoprávnou právnickou osobou a má zejména způsobilost

- a) uzavírat smlouvy;
- b) nabývat movitého a nemovitého majetku a nakládat jím;
- c) být stranou v soudním řízení.

Článek 40

1. Mezinárodní organizace práce požívá na území každého ze svých členů výsad a imunit, které jsou nutné k dosažení jejich cílů.
2. Delegáti na Konferenci, členové Správní rady, jakož i generální ředitel a úředníci Úřadu požívají rovněž výsad a imunit, které jsou nutné k nezávislému výkonu jejich funkcí souvisejících s Organizací.
3. Tyto výsady a imunity budou vymezeny ve zvláštní dohodě, kterou připraví Organizace za tím účelem, aby byla přijata členskými státy.

PŘÍLOHA

Deklarace o cílech a účelech Mezinárodní organizace práce

(Filadelfská deklarace)

Generální konference Mezinárodní organizace práce, shromážděná ve Filadelfii na svém 26. zasedání, přijímá desátého dne měsíce května 1944 tuto Deklaraci o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce, jakož i o zásadách, jimiž by se měla řídit politika jejích členů.

I.

Konference znovu potvrzuje základní zásady, na nichž je založena Organizace, a to zejména tyto:

- a) práce není zboží;
- b) Svoboda projevu a svoboda sdružování jsou nezbytnou podmínkou pokroku, o který se usiluje;
- c) chudoba, ať existuje kdekoli, je nebezpečím pro blahobyt všech;
- d) boj proti nouzi musí být veden s neumdlévající energií v každém národě a trvalým a sdruženým úsilím mezinárodním, při němž by se zástupci pracovníků a zaměstnavatelů, majíce rovné postavení se zástupci vlád, zúčastnili s těmito svobodné diskuse a demokratického rozhodování za tím účelem, aby se podporovalo obecné blaho.

II.

Jsouc přesvědčena o tom, že zkušenost plně prokázala pravdivost deklarace obsažené v ústavě Mezinárodní organizace práce, podle níž trvalý mír

může být založen toliko na sociální spravedlnosti, prohlašuje Konference, že

- a) všichni lidé, bez rozdílu rasy, vyznání nebo pohlaví, mají právo usilovat o svůj materiální pokrok a o svůj duševní rozvoj ve svobodě a důstojnosti, v hospodářském zabezpečení a se stejnými možnostmi;
- b) dosažení podmínek, za kterých toto bude umožněno, musí být ústředním cílem vnitrostátní a mezinárodní politiky;
- c) všechny programy a opatření, vnitrostátní i mezinárodní, zejména na poli hospodářském a finančním, musí být posuzovány z hlediska a přijímány toliko v té míře, v jaké se jeví způsobilými podporovat a nikoli překážet dosažení tohoto základního cíle;
- d) přináleží Mezinárodní organizaci práce, aby zkoumala všechny mezinárodní politické akce a opatření hospodářské a finanční povahy a uvažovala o nich ve světle tohoto základního cíle;
- e) při provádění úkolů, které jsou jí svěřeny, je Mezinárodní organizace práce oprávněna, berouc zřetel ke všem důležitým hospodářským a finančním činitelům, pojmout do svých rozhodnutí a doporučení jakákoliv ustanovení, která považuje za vhodná.

III.

Konference uznává slavností závazek Mezinárodní organizace práce podporovat mezi národy světa uskutečnění plánů, jichž cílem je:

- a) plná zaměstnanost a zvýšení životní úrovně;
- b) zaměstnávání pracovníků v takových zaměstnáních, kde by mohli k svému uspokojení uplatnit v největší míře svou dovednost i své znalosti a přispět nejvíce k společnému blahu;
- c) aby se dosáhlo tohoto cíle, zajištění možnosti, za stejných záruk pro všechny zúčastněné, pro výcvik a přemístění pracovníků, čítaje v to stěhování za účelem získání zaměstnání a za účelem přesídlení;
- d) pokud jde o mzdy a zisky, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, politika zaměřená k tomu, aby byl zajištěn všem spravedlivý podíl na plodech pokroku a životní minimum všem pracovníkům, když potřebují takové ochrany;
- e) efektivní uznání práva na kolektivní vyjednávání, dále součinnost zaměstnavatelů a pracovníků za účelem stálého zlepšování produktivity práce, jakož i spolupráce zaměstnanců a zaměstnavatelů na přípravě a provádění sociálních a hospodářských opatření;
- f) rozšíření sociálních zabezpečovacích opatření za tím účelem, aby byl zajištěn základní příjem všem, kteří potřebují takové ochrany, jakož i celková lékařská péče;
- g) přiměřená ochrana života a zdraví pracujících ve všech zaměstnáních;

h) zajištění podpory dětí a ochrany mateřství;

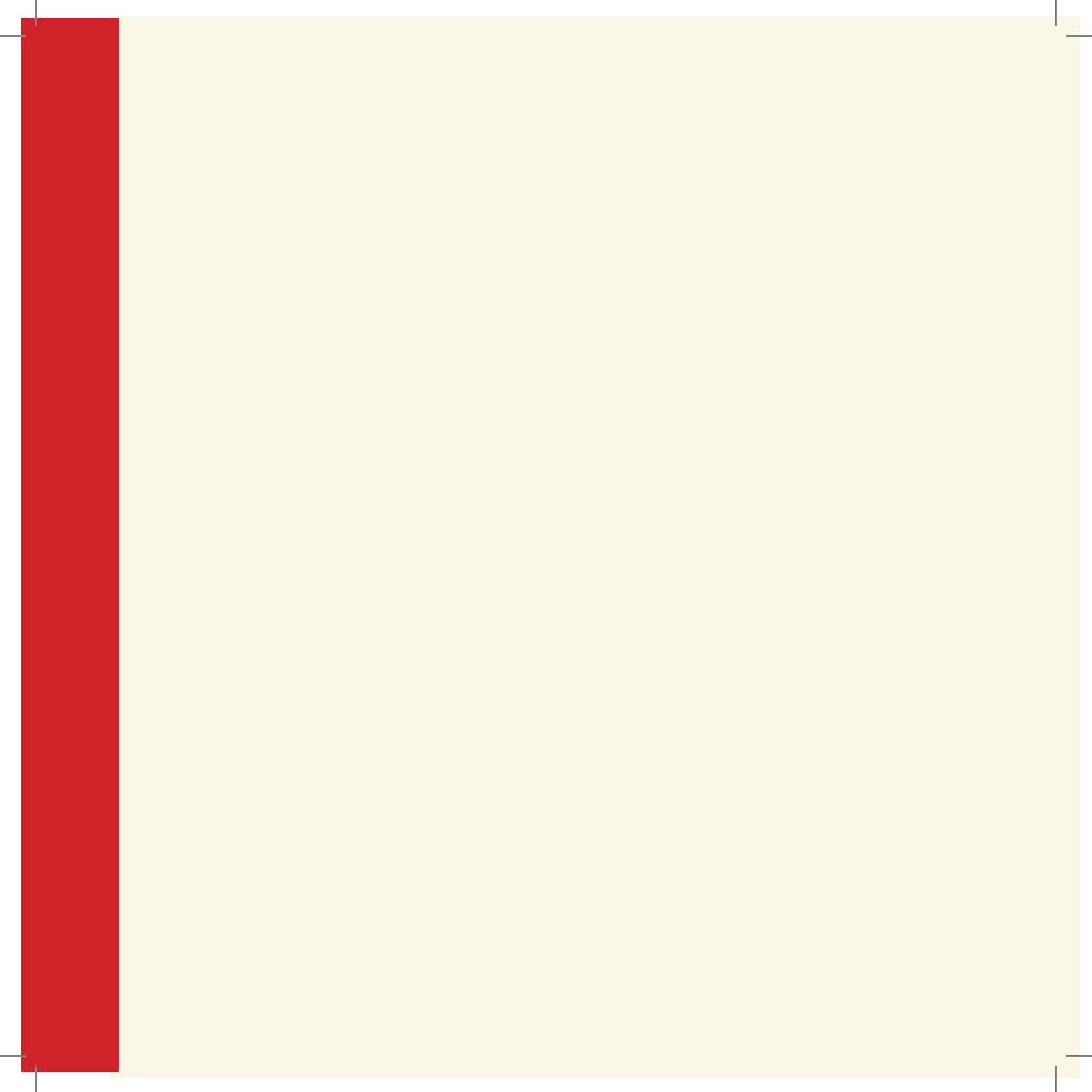
- i) zajištění přiměřené výživy, bydlení a prostředků pro rekreaci a kulturu;
- j) zaručení rovnosti příležitostí ve vzdělávání i v zaměstnání.

IV.

Jsouc přesvědčena o tom, že úplnější a širší využití produktivních zdrojů světa, nutné k tomu, aby bylo dosaženo cílů stanovených v této deklaraci, lze zajistit účinnou akcí na poli mezinárodních a vnitrostátních, čítající v to opatření směřující k rozšíření výroby a spotřeby, k zamezení vážných hospodářských výkyvů, k uskutečnění hospodářského a sociálního rozvoje málo pokročilým zemí světa, k zajištění větší stability světových cen surovin a k podporování vyššího a stálého objemu mezinárodního obchodu, zavazuje se Konference, že Mezinárodní organizace práce bude spolupracovat s těmi mezinárodními orgány, jimž bude svěřen podíl na zodpovědnosti za tento velký úkol, jakož i za zlepšení zdraví, výchovy a blaha všech národů.

V.

Konference potvrzuje, že zásady stanovené v této deklaraci jsou plně použitelné na všechny národy světa a že jejich postupné použití na národy, které jsou stále ještě v závislosti stejně jako na ty, které již dosáhly samostatné vlády, je věcí týkající se zájmů celého civilizovaného světa, i když způsob jejich použití musí být určován s náležitým zřetelem k stupni sociálního a hospodářského rozvoje, jakého dosáhl každý národ.





Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů
v nakladatelství SONDY, s.r.o.

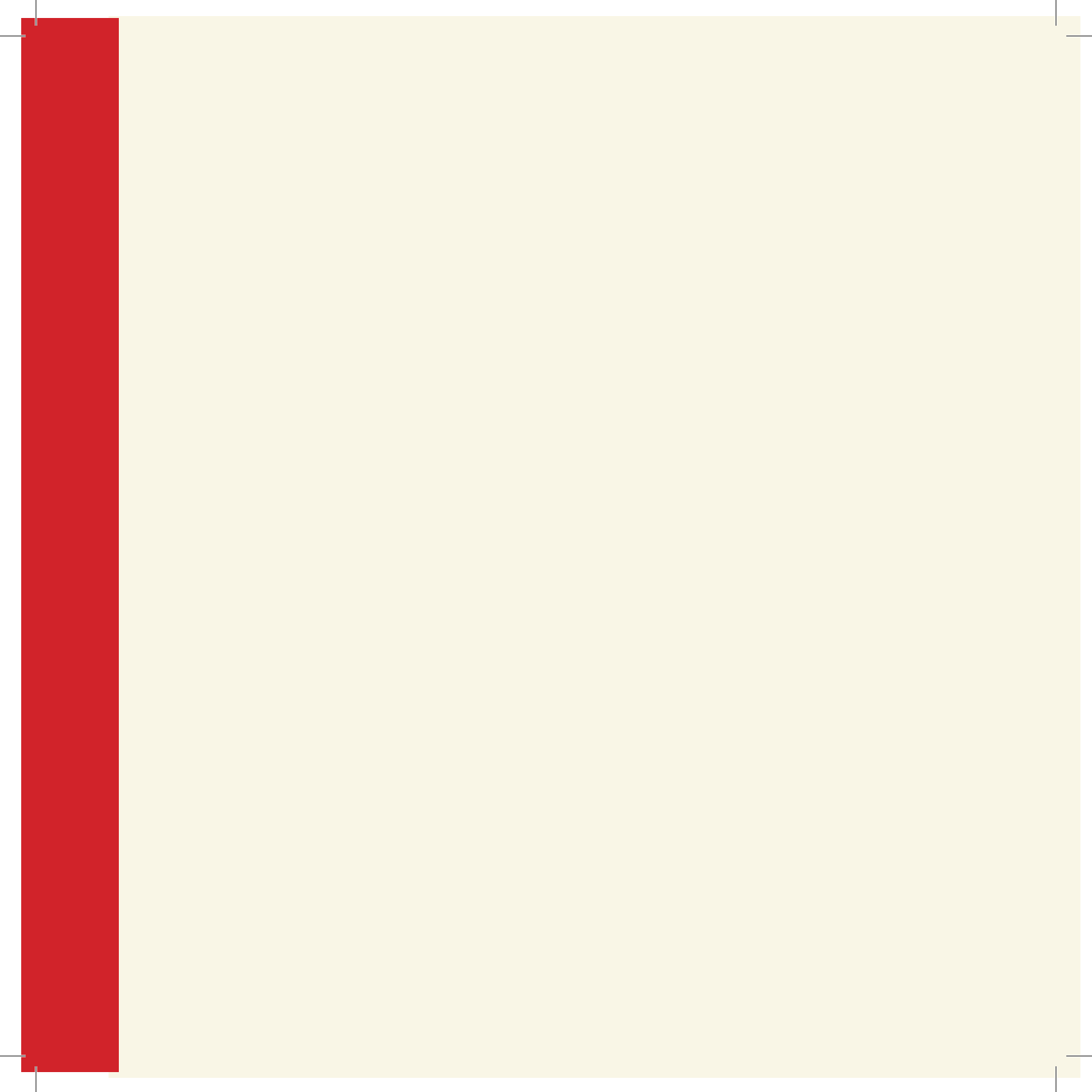
Editor: Mgr. Jana Kašparová

Kolektiv autorů: Mgr. Pavel Pokorný, JUDr. Miroslav Fuchs, JUDr. Jan Horecký, Ph.D., JUDr. Vít Samek

100 LET MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha
Praha - 2019

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz





CREATING JOBS

EMPLOYMENT PROMOTION

ECONOMIC & SOCIAL DEVELOPMENT

SKILLS, KNOWLEDGE & EMPLOYABILITY

LABOUR INSPECTION & ADMINISTRATION

EMPLOYMENT SECURITY HIV/AIDS DECENT WORK

GREEN JOBS SOCIAL DIALOGUE LABOUR LAW

THE WORLD OF WORK

FREEDOM OF ASSOCIATION RURAL DEVELOPMENT

COLLECTIVE BARGAINING & LABOUR RELATIONS

SAFETY & HEALTH AT WORK FORCED LABOUR

EQUALITY & DISCRIMINATION CHILD LABOUR

LABOUR MIGRATION SOCIAL PROTECTION

RIGHTS AT WORK COOPERATIVES

DOMESTIC WORKERS

FUTURE OF WORK