

Učební text

# 100 let

od vzniku

## Mezinárodní organizace práce

- Stoleté úsilí o důstojnou práci
- Práva – mezinárodní úmluvy
- Rovnost, nediskriminace
- Sociální ochrana
- Práce a budoucnost

ČMKOS



Učební text

# 100 let

od vzniku

## Mezinárodní organizace práce

- Stoleté úsilí o důstojnou práci
- Práva – mezinárodní úmluvy
- Rovnost, nediskriminace
- Sociální ochrana
- Práce a budoucnost

ČMKOS



**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.**

© Českomoravská konfederace odborových svazů  
autor: JUDr. Jan Horecký, Ph.D.  
Praha, březen 2019

ISBN: 978-80-86809-75-5

## Obsah

100 let prosazování důstojné práce .....	5
Mezinárodní organizace práce – unikátní tripartitní projekt .....	8
Historické souvislosti vzniku .....	9
Klíčové cíle Mezinárodní organizace práce .....	12
Aktivita MOP – úmluvy a doporučení .....	14
Čtyři základní principy MOP .....	15
Tabulka úmluv ratifikovaných Českou republikou.....	19
Kontrola dodržování úmluv a doporučení .....	21
Mezinárodní organizace práce a Agenda 2030.....	22
Zajištění udržitelného rozvoje má vycházet z naplnění 17 agend .....	25
Důstojná práce, jako integrální součást Agendy udržitelného rozvoje.....	26
Přínosný vliv Mezinárodní organizace práce.....	27
Závěr .....	28
Literatura .....	30



# 100 let prosazování důstojné práce

„Důstojná práce nechá zaměstnance být člověkem“

Rok 2019 je pro historii důstojných pracovních podmínek rokem velmi významným. V roce 2019 dozrává k významnému životnímu milníku unikátní mezinárodní projekt – instituce, jejíž činnost od počátku souvisí s prosazováním spravedlivého trhu práce, slušných pracovních podmínek a důstojné práce. V roce 2019 slaví 100 let od svého založení Mezinárodní organizace práce. Prosazování důstojné práce patří po celých sto let k základním stavebním kamenům existence Mezinárodní organizace práce, k jádru jejích aktivit a spojovacímu článku všech agend.

Výslovně se s označením agendy *důstojné práce* Mezinárodní organizace práce zabývá až od přelomu tisíciletí, ústředně pak od krize v roce 2008, jako prostředkem k řešení hospodářské nestability a trhu práce, přesto však, byť ne zcela terminologicky zmiňována, patří agenda důstojné práce k základům všech činností Mezinárodní organizace práce po celých předešlých sto let od jejího vzniku. Jedním z prvních veřejných vyjádření, kdy se agenda důstojné práce výslovně dostává na povrch, byla zpráva generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce Juana Somavía na 87. Mezinárodní konferenci práce v roce 1999. Politika Mezinárodní organizace práce má být do budoucna zaměřena na důstojnou práci jako základní

požadavek současnosti, v konfrontaci s politickou situací a podnikatelskými záměry v celosvětovém měřítku. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce, a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.<sup>1)</sup>

Důstojná práce se od té doby stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejsilnější koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici, a který v průběhu let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, jež mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.<sup>2)</sup>

Mezinárodní organizace práce si při realizaci agendy důstojné práce stanovuje základní poznávací prvky případné posuzované činnosti – práce. Ne každou práci lze ztotožňovat s prací slušnou a důstojnou. Koncept důstojné

<sup>1)</sup> SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

<sup>2)</sup> REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director – General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.

práce rovněž není možné chápat pouze tak, že člověk má nárok na práci, tj. jakoukoliv práci, ale na práci, která mu umožní běžné žití ve společnosti a uspokojení obvyklých potřeb.

Fakticky se koncept důstojné práce zakládá na přesvědčení, že práce má být zdrojem lidské důstojnosti, stability rodiny, míru a demokracie, přičemž provádění konceptu důstojné práce spočívá na čtyřech základních pilířích:

1. Snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
2. Garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance),
3. Zvýšení sociální ochrany,
4. Podpora sociálního dialogu.<sup>3)</sup>

V České republice se kontext důstojné práce projevuje např. v realizaci základního lidského práva na práci – na svobodnou volbu povolání tak, jak je zakotveno v Listině základních práv a svobod. V dalším právo na práci, v podobě práva na zaměstnání, upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který ve svých ustanoveních přímo ukládá Úřadu práce ČR povinnost, a současně přiznává uchazeči o zaměstnání právo, zajistit tzv. vhodné zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je takové zaměstnání, které zaměstnanci zakládá účast na systémech sociálního pojištění:

- a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Důstojná práce patří k základním právům každého člověka. Důstojná práce se zakládá na základních principech, kterými jsou: samotná důstojnost/slušnost, rovnost, spravedlivá odměna a bezpečné pracovní podmínky. Z Listiny základních práv a svobod České republiky vyplývá právo každého občana na svobodnou volbu povolání a na práci. Ne každá práce však splňuje předpoklad důstojné práce. Mezinárodní organizace práce i prostřednictvím členských států bojuje proti formám, které zaměstnancům nezajišťují slušnou práci a které např. zakládají sociální dumping. Důstojná práce má zaměstnancům zajistit spravedlivou odměnu, nepřipouštět nerovnost v odměňování žen a mužů a vytváření tzv. *gender pay gap*, či garantovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky či zabezpečit zaměstnance a jeho rodinu pro běžný život. Důstojná práce zaměstnanci přináší skutečný pocit sounáležitosti ke společnosti a možnost sladovat rodinný i pracovní život a je základem pro spokojené občanské soužití.

Důstojná práce představuje vytyčený cíl činnosti Mezinárodní organizace práce i v budoucích letech. Období finanční krize (v roce 2008) silně poznamenalo rovněž trh práce a projevilo se jak ve zvýšené nezaměstnanosti, tak ve zhoršených pracovních podmín-

<sup>3)</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

kách. Mezinárodní organizace práce si za svůj základní cíl určila slušné a důstojné pracovní podmínky, spravedlivý trh práce a bezpečné pracovní prostředí. Společenské požadavky na podobu trhu práce jsou v čase proměnlivé, stejně tak technické podmínky, za kterých je práce vykonávána. Mezinárodní organizace práce nezůstává ke všem společenským změnám rezistentní, ale vnímá změny a přizpůsobuje svoji činnost aktuálním potřebám. Mezinárodní organizace práce zahrnuje problematiku *důstojné práce* mezi svoji ústřední agendu historicky. Jedná se o stálou agendu, ze které při hájení spravedlivých pracovních podmínek nemůže ustoupit. Jediné co se mění, jsou formy a výstupy činnosti Mezinárodní organizace práce právě s ohledem na měnící se situaci a požadavky trhu práce.

**Mezinárodní organizace práce**, jako orgán OSN, se podílí nejen přímo, ale rovněž prostřednictvím svých členů (členských států) na zajištění podmínek důstojné práce v rámci agendy udržitelného rozvoje prováděné Organizací spojených národů. Víze důstojné práce pro všechny je vnímána jako základní cíl (číslo 8 strategie udržitelného rozvoje) i nástroj pro nastolení trvajících a udržitelného hospodářského růstu a zajištění plné a produktivní zaměstnanosti.<sup>4)</sup>

Důstojná práce jako cíl v současné době představuje základní společný zájem i pojítko mezi činnostmi sociálních partnerů na národní úrovni pod hlavičkou Mezinárodní organizace práce, popř. s Mezinárodní organizací práce úzce spolupracující. Nastolení podmí-

nek důstojné práce patří k hlavní náplni intenzivní spolupráce Mezinárodní organizace práce se sociálními partnery, zaměstnavateli, odborovými organizacemi, vládami a dalšími subjekty.<sup>5)</sup>

Mezinárodní organizace práce si uvědomuje podstatu měnících se podmínek ve společnosti i na trhu práce, proto se cílovou skupinou zajištění důstojné práce stávají všichni zaměstnanci bez ohledu na to, v jakém pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli vystupují (je nerozhodné, jsou-li v pracovním poměru, nebo ve vztahu založeném dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti či ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních složek nebo ve státní službě), přičemž zvýšenou pozornost klade zejména na specifické skupiny zaměstnanců, jejichž existence na trhu práce není jednoduchá. Důstojná práce musí být zajištěna všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pohlaví (tj. dochází např. k odstraňování nerovného odměňování žen a mužů, tzv. *gender pay gap*), bez ohledu na jejich věk (*youth agenda* a podpora vzdělávání a praxí) a bez ohledu na jejich zdravotní stav (podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením).

Důstojnou práci členské státy Mezinárodní organizace práce vnímají jednak jako jeden z hlavních cílů, ale současně i jako základní nástroj pro dosahování vhodných pracovních podmínek. K důstojné práci se Mezinárodní organizace práce odvolává při řešení všech agend, především těch novodobých. Od roku 2002 se Mezinárodní organizace práce zabývala otázkou podmínek výkonu

<sup>4)</sup> Blíže viz Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

<sup>5)</sup> RYDER, Guy in Sustainable Development Goals – 2030 development agenda: Major breakthrough for work of work. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_388407/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm)



práce v rámci tzv. *neformální ekonomiky*. Vzhledem k tomu, že se neformální ekonomika (a to i v současnosti, jak prokazují navazující studie a diskuse)<sup>6)</sup> týkala podstatného penza zaměstnanců (pracovníků), podnikatelů (živnostníků) a domácností, musela a musí být akcentována s ohledem na dosahování důstojné práce pro všechny.

## Mezinárodní organizace práce – unikátní tripartitní projekt

Svět práce se stále vyvíjí. Stejně tak podmínky výkonu práce. Ze zaměstnanců se často stávají osoby jen minimálně závislé na zaměstnavateli, pracovní doba je určována volně, místo výkonu práce libovolně dle zaměstnance, pracovní nástroje, pomůcky a způsoby výkonu práce jsou stále sofistikovanější a různorodější. Trh práce se jednoduše mění. Co se však nemění, je základní požadavek na vykonávanou práci – slušná a důstojná práce.

Důstojná práce není cílem pouze lokálního trhu práce v České republice. Důstojná práce je historickým cílem úpravy trhu práce v nadnárodním měřítku. K zajištění základních standardů ještě šířeji než jen na úrovni Evropské unie, ale přímo z hlediska celosvětového slouží již 100 let Mezinárodní organizace práce.

Mezinárodní organizace práce znamená nejvyšší tripartitní platformu, ja-

kou si lze vůbec představit. Mezinárodní organizace práce svoji povahou představuje unikátní celosvětový projekt – instituci založenou, existující a fungující za společným cílem napříč všemi kontinenty. Jedním ze základních principů a charakteristik proto lze označit *univerzálnost* (spočívající právě v otevřenosti a široké členské základně). Od jiných mezinárodních organizací se liší především svým zaměřením, metodami práce, strukturou i podmínkami vzniku. Kromě demokratického principu, tj. dobrovolnosti členství, a univerzálnosti patří k základním stavebním kamenům Mezinárodní organizace práce princip funkcionální reprezentace.<sup>7)</sup> Právě princip funkcionální reprezentace představuje specifický charakter a znak, kterým se liší od řady jiných organizací. Princip funkcionální reprezentace se projevuje ve způsobu složení orgánů a tkví v podobě **tripartitního** zastoupení, kde jsou orgány tvořeny nejen vládními zástupci, ale i zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Uplatnění principu autonomie následně umožňuje a zakládá možnost jednat v oddělených skupinách, když národní delegace (tj. vláda, zástupce zaměstnanců a zaměstnavatelů) nemusí jednat ve vzájemné shodě, ale každý v rámci své funkční soudržnosti.

Původní myšlenky, které vedly k založení Mezinárodní organizace práce, se v současnosti ztotožňují s osvíceneckým přístupem států s cílem vytvořit mezinárodně platné normy, které budou zaměstnancům zajišťovat spravedlivé pracovní podmínky a důstoj-

<sup>6)</sup> Srov. např. výsledek šetření řídicího výboru Komise pro ekonomickou a sociální agendu, podle kterého bylo patrné, že neformálnost do roku 2007 poměrně klesla, zůstává podstatnou výzvou. Řada států se snažila hledat nové přístupy, způsoby a politická a inovativní řešení a praktické odpovědi v souvislosti s prosazením a podporou zakotvení důstojné práce pro podstatnou část pracující populace, viz Decentwork and the transition to formalization: recent trends, policy debates and good practices / International Labour Office.- Geneva: ILO, 2008, s. 3.

<sup>7)</sup> Srov. GREGOROVÁ, Zdeňka. *Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu*. 1. vyd. Brno: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 1988. s. 20.

nou práci. Ústřední myšlenky vedoucí ve svém důsledku k založení Mezinárodní organizace práce však mohly být mnohem prozaičtější.

Již v devatenáctém století byly učiněny první pokusy o vytváření alespoň částečně harmonizovaného a obecně platného základu pracovního prostředí. V důsledku překotných změn v době průmyslové revoluce došlo jak ke změnám hospodářským, tak ke změnám výrobním. V souvislosti se změnou organizace práce a kumulace pracovní síly (tvorba továren, požadavky nepřetržitých režimů, hromadný výkon práce apod.) se do popředí dostaly i požadavky na zlepšení pracovních podmínek dělníků (v té souvislosti i životních podmínek jejich rodin) a ve své podstatě i stále se opakující soudobé požadavky na sladování rodinného a pracovního života.

## Historické souvislosti vzniku

Pří výkladu původních myšlenek vedoucích k vytvoření Mezinárodní organizace práce musíme připustit, že zájem o zlepšení pracovních podmínek a vytvoření mezinárodně uznávaného pracovního zákonodárství je sice velice podstatným, ovšem ne jediným a rozhodujícím faktorem pro její založení.<sup>8)</sup> Lpění na vytvoření mezinárodních pramenů úpravy pracovního práva se začalo objevovat již ve zmíněném devatenáctém století. Zajištění kvalitních pracovních podmínek dělníků však nemuselo být jeho jedinou příčinou. Často zmiňovaného francouzského průmyslníka švýcarského původu Daniela Legranda, který již v roce 1844 navrhl text

mezinárodního zákona, jenž by směřoval k omezení pracovní doby v manu-fakturní výrobě na 12hodinové směny v rámci 6denního pracovního týdne, který zaváděl i přestávky na jídlo a oddech a dobu odpočinku i s omezením přesčasové práce na maximálně jednu hodinu a který zavedl rozvrh směn pouze mezi pátou hodinou ranní a devátou hodinou večerní, dost možná neovlivnilo sociální cítění jeho úmysl zajistit jednotné pracovní podmínky, ale spíše snaha o ochranu kapitálu a zaměstnavatelů. V poměrně turbulentní době průmyslové revoluce si uvědomoval, že pouze kvalitní a rozumná sociální reforma tehdejších podmínek mohla být nástrojem proti nastoupení sociální revoluce a ve výsledku ohrožení kapitálu.<sup>9)</sup>

Samotné vytváření mezinárodního pracovního zákonodárství bylo před vznikem Mezinárodní organizace práce náplní činnosti jak První či Druhé internacionály, tak Mezinárodní asociace pro ochranu pracovníků (založené za účelem sběru, sdílení a šíření informací o pracovních legislativě v jednotlivých státech, přičemž na rozdíl od Mezinárodní organizace práce se jednalo o soukromoprávní subjekt založený zainteresovanými subjekty se sídlem v Basileji; ve francouzštině, němčině a angličtině periodicky vydávala studii o pracovních legislativě v jednotlivých členských státech a také mezinárodní statistiky), tj. nastolení bližší podoby mezinárodně platných pracovních podmínek by se historicky obešlo i bez Mezinárodní organizace práce jako takové. Zavádění základních parametrů výkonu závislé práce na mezinárodním poli bylo podporováno v určité míře z obou stran, jak ze strany

<sup>8)</sup> GREGOROVÁ, op. cit. ,s. 14.

<sup>9)</sup> Blíže FOLLOWS, John William. *Antecedents of the International Labour Organisation*. Oxford: Clarendon Press. 1951, s. 38.

zaměstnanců, tak ze strany kapitálu. Zaměstnanci vnímali úsilí nadnárodních institucí jako sjednocenou mezinárodní iniciativu pro sjednocení pracovních podmínek a zajištění důstojné práce a zaměstnavatelé zase jako prostředek pro usnadnění rozšíření mezinárodního obchodu bez konkurenčních nevýhod pramenících právě z nerovných pracovních podmínek v rámci mezinárodní obchodní soutěže.<sup>10)</sup>

O specializované instituci v podobě Mezinárodní organizace práce se začalo mluvit v důsledku změn politické, ekonomické a společenské situace v návaznosti na první světovou válku. Při polemikách nad původem Mezinárodní organizace práce se lze setkat i s názory, podle kterých mělo být její vytvoření prakticky důsledkem obavy držitelů kapitálu a zřízení Mezinárodní organizace práce po první světové válce bylo „vědomým činem, který měl zastírat před dělnickou třídou vnitřní rozpory kapitalistické společnosti, když skrytým vnitřním posláním organizace bylo zadržet nebo alespoň na určitý čas oslabit boj dělnické třídy“.<sup>11)</sup> Založení Mezinárodní organizace práce bylo výsledkem delšího vývoje, když ústřední cíle reagovaly na tehdejší společenský vývoj a právě následky první světové války.

Mezinárodní organizace práce představuje mezivládní mezinárodní organizaci, jejímž cílem se stává zajištění podmínek sociální spravedlnosti, podpora sociálního dialogu, podpora bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek a podpora sladování rodinného a pracovního života všech,

tj. s univerzálním uplatněním. Působnost činnosti Mezinárodní organizace práce nelze ztotožňovat pouze s trhem práce, resp. s nadnárodní garancí pracovních podmínek a minimálních standardů. Aktivita Mezinárodní organizace práce je poněkud širší právě s ohledem na jeden z novodobě explicitně pojmenovaných cílů – tj. zajištění podmínek *důstojné práce*. Pozornosti neunikají nejen základní pracovněprávní standardy, ale právě i celospolečenské postavení osob, např. při sladování rodinného a pracovního života či postavení na trhu práce u specifických skupin zaměstnanců apod.

Vznik Mezinárodní organizace práce jako odborné organizace, hlásící se ke Společnosti národů, se datuje k roku 1919. V souvislosti se skončením první světové války se objevily intenzivní snahy o společenské uspořádání, které na mezinárodní platformě bude směřovat k udržení společenské stability. K ústředním bodům vzniku Mezinárodní organizace práce patřila snaha udržet světový mír opřený o rozumné, spravedlivé a přiměřené zacházení s pracujícími lidmi a zajistit jim sociální a ekonomické podmínky a dostatečné příjmy (lze hovořit o podmínkách důstojné práce, které měly vést k zajištění sociálního smíru a tedy nekonfliktního prostředí).<sup>12)</sup> K faktickému založení Mezinárodní organizace práce došlo v souvislosti s přijetím Versailleské mírové smlouvy a založením Společnosti národů. V Části XIII. Versailleské smlouvy bylo obsaženo zakladatelské jednání Mezinárodní organizace práce a první podoba její ústavy. Společnost národů,

<sup>10)</sup> RODGERS, Gerry et al. *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2009. s. 5.

<sup>11)</sup> GREGOROVÁ, op. cit. s. 15.

<sup>12)</sup> Srov. PALATKOVÁ, Monika. *Mezinárodní cestovní ruch*. Vyd. 2. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 141.

jako nově vznikající platforma, si kladla za účel založení obecného míru, který byl myslitelný pouze na základě sociální spravedlnosti. Ve zmiňované části mírové smlouvy se proto přímo zakládala *Organisace práce*.<sup>13)</sup>

**„Ježto Společnost národů má za účel založiti obecný mír a takovýto mír může spočívati jen na podkladě sociální spravedlnosti; ježto platné podmínky pracovní obsahují pro velký počet osob nespravedlnost, bídu a strádání, což působí takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad jsou ohroženy a je naléhavé, tyto podmínky zlepšiti: na příklad, pokud jde o uspořádání pracovních hodin, ustálení maximálního trvání pracovního dne a týdne, o najímání pracovních sil, boj proti nezaměstnanosti, o záruku mzdy zabezpečující slušné životní podmínky, o ochranu pracovníků proti všeobecným chorobám a chorobám z povolání i úrazům přivoděným prací, o ochranu dětí, nedospělých a žen, o důchody starobní a invalidní, o ochranu zájmů pracovníků zaměstnaných v cizině, zajištění zásady svobody odborového sdružování, organizaci odborného a technického vyučování a o jiná obdobná opatření; ježto tím, že některý stát nepřijme řád práce vskutku lidský, překáží se úsilí ostatních států přejících si zlepšiti osudy pracovníků ve svých vlastních zemích.**

**Vysoké smluvní strany, vedeny jsouce city spravedlnosti a lidskosti, právě tak jako touhou zabezpečiti trvalý světový mír, dohodly se na tomto:**

**Zakládá se stálá organizace mající za úlohu pracovati o uskutečnění programu vyloženého v úvodě.**

**Zakládající členové Společnosti národů budou zakládajícími členy této organizace a na příště členství ve Společnosti národů zakládá i členství v řečené organizaci.“<sup>14)</sup>**

Versailleská smlouva stanovila Mezinárodní organizaci práce její základní směřování, obsah i cíle. Rovněž došlo k vymezení základní struktury, která v mírně (terminologicky) pozměněné podobě existuje do dnešní doby. Z čl. 388 Mírové smlouvy vyplývalo, že se Mezinárodní organizace skládá z Valného shromáždění (dnešní Konference práce) zástupců členů a z Mezinárodního úřadu práce pod řízením Správní rady.

Nově vznikající Československo bylo při zakládání Mezinárodní organizace práce poměrně aktivní, když se stalo jedním ze zakládajících členů. Ústava Mezinárodní organizace práce byla vytvořena Pracovní komisí, vedenou Samuelem Gomperssem, ve složení Belgie, Kuba, Československo, Francie, Itálie, Japonsko, Polsko, Spojené království a Spojené státy Americké.<sup>15)</sup>

Částečné změny doznala Mezinárodní organizace práce v roce 1946, a to především ohledně členství (původně bylo členství vázáno na členství ve Společnosti národů, byť i zde byly výjimky, např. v podobě Japonska i po jeho vystoupení z Mezinárodní organizace práce) a svého rozsahu. Ke zmiňovanému

<sup>13)</sup> Část XIII. Práce (Čl. 387– 427). Mírové smlouvy mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokolu, podepsaných ve Versailles dne 28. června 1919 jako Mírová smlouva č. 217, vyhlášeno ve Sbírce jako zákon č. 217/1921 Sb.

<sup>14)</sup> Op. cit., výňatek z textu.

<sup>15)</sup> Historyofthe ILO. Ženeva: International Labour Organization [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>



datu se Mezinárodní organizace práce stává součástí globální instituce, když se z ní stává specializovaná organizace Organizace spojených národů pro otázky práce a sociální problematiky.

Hned po svém ustavení Versaillskou mírovou smlouvou ke dni 28. dubnu 1919 se Mezinárodní organizace práce vrhla do realizace agendy. Ještě v téže roce se konala první mezinárodní konference ve Washingtonu, ze které vzešla řada mezinárodních pramenů slušných pracovních podmínek. Ujednané úmluvy se týkaly problematiky nezaměstnanosti, ochrany mateřství,<sup>16)</sup> minimální věkové hranice v průmyslu, noční práce žen a mladistvých a zejména podmínek úpravy pracovní doby (v průmyslu). V prvních dvou letech působení Mezinárodní organizace práce bylo přijato asi 9 mezinárodních úmluv a 10 doporučení. Mezinárodní organizace práce sídlí prakticky od svého založení (k přesunutí sídla Mezinárodní organizace práce došlo v roce 1920) ve Švýcarsku v Ženevě, když drobné dočasné přemístění z bezpečnostních důvodů (období druhé světové války) proběhlo v roce 1940 do Montrealu v Kanadě.<sup>17)</sup>

Agenda Mezinárodní organizace práce (vždy spojená se zajištěním slušných a důstojných pracovních podmínek) se od jejího založení příliš neliší, přestože se vyvíjí s ohledem na měnící se společnost, realie a společenské požadavky. Původní agenda zůstává aktuální i pro dnešní dny. Z preambule

Ústavy Mezinárodní organizace práce vyplývaly základní oblasti, které si zasluhovaly pozornost. Nadále se současný pracovněprávní svět zabývá původními tématy, jakými především jsou: regulace pracovní doby (např. soudobé snahy o zajištění/zrušení volna zaměstnancům v obchodech v době státních svátků),<sup>18)</sup> popř. zavedení zkrácené pracovní doby, nabídek volných pracovních míst (zaměstnanost) či prevence před nezaměstnaností o ustanovení věku pro odchod do starobního důchodu, zajištění důstojné minimální mzdy (tj. mzdy, ze které se dá společensky únosně vyžít), podmínky sociální ochrany zaměstnanců (včetně přiměřeného sociálního zabezpečení pro případ negativních sociálních událostí, např. nemoc), pracovní podmínky zaměstnávání mladistvých a dětí, mladých osob (např. absolventů) či žen.

## **Klíčové cíle Mezinárodní organizace práce**

V souvislosti se zamýšlenými obecnými cíli, které jsou v Preambuli Ústavy vypsány, a pro jejich snadnější šíření Mezinárodní organizace práce blíže vymezuje základní klíčové principy, které mají členové organizace ctít a respektovat. Ke klíčovým principům patří např. rovné odměňování (bez ohledu na pohlaví, rasu, věk nebo zdravotní stav), spravedlivá odměna za práci (stejná odměna za práci stejné hodnoty), kladení

<sup>16)</sup> Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 3 o ochraně mateřství, z roku 1919. Maternity Protection Convention, 1919. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)

<sup>17)</sup> History of the ILO, op. cit.

<sup>18)</sup> Sněmovní tisk č. 275, kterým se zrušuje zákon o prodejní době. [online]. *Poslanecká sněmovna České republiky* [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=275&CT1=0>

důrazu na vzdělání a dobrovolné a technické prohlubování či zvyšování kvalifikace. Z pohledu sociálních partnerů patří k významným principům především kladení důrazu na svobodu vytváření sdružení (např. odborových organizací) a podporu sociálního dialogu.

Postupný společenský vývoj a přetokné změny, především v důsledku druhé světové války, vedly k úpravám, změnám i samotné povaze Mezinárodní organizace práce. V historickém vývoji se podstatným dokumentem stává tzv. Filadelfská deklarace (odvozeno od místa konání 26. mezinárodní konference, kde za účasti 41 států došlo k uzavření zmíněné deklarace), která doplňuje Ústavu Mezinárodní organizace práce o cíle a úkoly organizace a základní principy, které mají členské státy inspirovat pro jejich vlastní činnost a politiku. Na konferenci znovu došlo ke zdůraznění fundamentálních principů, na kterých je Mezinárodní organizace práce vystavěna, zejména: že práce není komodita; svoboda vyjadřování (projevu) a svoboda sdružování mají zásadní význam pro trvalý pokrok; chudoba, ať již kdekoliv, představuje nebezpečí pro stálý progres a růst a boj s chudobou musí být veden jednotně a organizovaně, tvrdě a v maximálním koordinovaném úsilí. V posledním zmíněném bodě Filadelfská deklarace vyzdvihuje nutnost společné spolupráce mezi jednotlivými sociálními partnery na nadnárodní úrovni (má dojít k propojení názorů zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů s reprezentanty států, přičemž všem účastníkům sociálního dialogu garantuje stejné a rovné postavení).

**Ve Filadelfské deklaraci si Mezinárodní organizace práce opětovně potvrdila svoje základní hodnoty a cíle,** jež částečně rozšiřuje. Rovněž vyjadřuje podporu snahám jednotlivých členských států ve vzájemné spolupráci zajistit důstojnou práci a životní podmínky, např. tím, že bude dosažena plná zaměstnanost a zvýšení životní úrovně; zaměstnávání pracovníků v takových zaměstnáních, v nichž by mohli ke svému uspokojení v největší míře uplatnit svou dovednost i své znalosti a přispět nejvíce ke společnému blahu; aby se dosáhlo tohoto cíle, zajištění možností, za stejných záruk pro všechny zúčastněné, pro výcvik a přemístění pracovníků, čítaje v to stěhování za účelem získání zaměstnání a za účelem přesídlení; pokud jde o mzdy a zisky, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky, politiku zaměřit k tomu, aby byl zajištěn všem spravedlivý podíl na plodech pokroku a životní minimum všem pracovníkům, když potřebují takové ochrany; skutečné 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; rozšíření sociálních zabezpečovacích opatření za tím účelem, aby byl zajištěn základní příjem všem, kteří potřebují takové ochrany, jakož i celková lékařská péče; přiměřená ochrana života a zdraví pracujících ve všech zaměstnáních; ochrana dětství a mateřství; zajištění přiměřené výživy, bydlení a prostředků pro rekreaci a kulturu; zaručení stejných možností ve výchově i v zaměstnání.<sup>19)</sup>

<sup>19)</sup> Deklarace o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce (Filadelfská deklarace) z roku 1944, [online]. *Poslanecká sněmovna České republiky* [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/8c2e798673fa6d8b/uploads/Filadelfsk%C3%A1\\_deklarace.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8c2e798673fa6d8b/uploads/Filadelfsk%C3%A1_deklarace.pdf)

V současné době se Mezinárodní organizace práce stává jedním z hlavních nositelů myšlenky důstojné práce. Prostřednictvím své široké členské základny dokáže působit na trh práce nejen v Evropě, ale rovněž v ostatních kontinentech. Momentálně patří Mezinárodní organizace práce k největším nadnárodním subjektům, které mohou ovlivňovat životní podmínky globálně – napříč celým světem. V roce 2019 čítala členská základna 187 států od Afghánistánu přes Českou republiku, Rumunsko až po Zimbabwe.

Vzhledem k široké členské základně nemůže Mezinárodní organizace práce pracovní a životní podmínky stanovovat v konkrétní podobě. Rozmanitost členských států se projevuje v rozmanitosti individuálních situací, které mají být činností Mezinárodní organizace práce podchyceny. Nejde však nalézt jeden univerzální model, proto musí o své činnosti uvažovat a zohledňovat různorodost podmínek trhu práce jednak v tom kterém členském státě a jednak v globálním celosvětovém průměru. Rozmanitost podmínek a z nich pramenících zájmů a potřeb jednotlivých členských států se ve výsledku projevují často v abstraktní podobě textu úmluv a zájmu, resp. nezájmu (zainteresovanosti) vyspělejších států na jejich přípravě i provádění. Přestože bývají úmluvy psány poměrně široce, vedou národní podmínky k tomu, že v některých z členských států dochází k jejich prosazování (tedy prosazení cílů činnosti Mezinárodní organizace práce včetně zavádění důstojné práce) jen velice obtížně, popř. jsou porušovány mezinárodní konvence. Dohled nad dodržováním úmluv přísluší specifickému orgánu, tzv. Aplikačnímu

výboru (Committee on the Application of Standards), který každoročně připravuje souhrn nejvýznamnějších případů porušování práv zaměstnanců, resp. nenaplňování úmluv a doporučení, jež jsou následně každoročně veřejně projednávány na zasedání každé Mezinárodní konference práce.

## **Aktivita MOP – úmluvy a doporučení**

Veškeré cíle, které si Mezinárodní organizace práce stanovuje, mohou být realizovány pomocí dvou základních nástrojů, a to prostřednictvím úmluv, popř. prostřednictvím doporučení, která blíže specifikují, vysvětlují a doplňují konkrétní úmluvy. Vedle úmluv a doporučení se lze poměrně zřídka setkat s protokolem, když např. dochází ke změnám úmluvy. Mezinárodní organizace práce za účelem naplnění svých cílů disponuje způsobilostí k přijímání zmíněných norem.

V případě normotvorby Mezinárodní organizace práce se tedy lze setkat se dvěma základními výsledky, přičemž úmluva, která fakticky představuje mnohostrannou mezinárodní smlouvu, podléhá ratifikaci a obsahuje závazky smluvních stran a většinou i mezinárodněprávní závazky. Vedle smluvně závazných úmluv Mezinárodní organizace práce se lze setkat s doporučením. Doporučení nenabývá závazného charakteru, jedná se spíše o nezávazná vodítka k výkladu některých pojmů diskutovaných úmluv.<sup>20)</sup> Základní cíl Mezinárodní organizace práce spočívající v normotvorbě, tj. v přijímání a následně v prosazování mezinárodně

---

<sup>20)</sup> ILO. Convention and Recommendations. [online]. ilo.org. [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

akcentovaných pracovních standardů o slušných pracovních podmínkách, které zajišťují důstojnou práci, probíhá zejména prostřednictvím zmíněných úmluv. Úmluvy Mezinárodní organizace práce jsou svojí povahou mezinárodními smlouvami. Úmluvy jsou vládami přijímány na mezinárodní konferenci práce vždy v důsledku schválení jak zástupci zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Samotné přijetí úmluvy však ještě neznamená, že by byla pro jednotlivé členské státy závazná a že by se na ni mělo hledět jako na *zákon*.

Schválením a přijetím úmluvy dochází pouze k vyhotovení základního jednotného textu, který je následně zaslán členským státům k tzv. ratifikaci. Státy, které se nechtějí úmluvou vázat, ji jednoduše nepodepíší. Úmluvy se věnují vždy některé z blíže a konkrétně vybraných tematik, pokaždé s ohledem na konkrétní společenské požadavky. Obsah úmluvy se vytváří povětšinou ve dvoukolovém (dvouletém) systému, stejně jako vydávání závěrečných zpráv při hodnocení provádění úmluv a naplňování základních cílů Mezinárodní organizace práce.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce se pro členské státy stávají závazné v důsledku jejich ratifikace (následného zavedení odpovídajících pravidel do národních právních řádů). Nelze však tvrdit, že by členské země nemusely přihlížet k žádným konvencím, pokud by je neratifikovaly. Mezinárodní organizace práce vyznačila v souvislosti s nejednotným přijímáním úmluv na 86. zasedání Mezinárodní konferen-

ce práce v Ženevě (18. června 1998) Deklaraci základních principů a práv v zaměstnání. Deklarace je významná především proto, že zavádí základní principy v souladu s cíli a důvody pro založení Mezinárodní organizace práce, které mají být členskými státy respektovány a dodržovány bez ohledu na to, zda jsou příslušné úmluvy ratifikovány nebo ne. Členské státy se v deklaraci vyjádřily tak, že souhlasí s tím, aby respektovaly, prováděly, realizovaly a podporovaly zavedení základních pracovních standardů. Mezinárodní organizace práce po svědomité činnosti vytypovala 4 základní principy, které vyvěrají z 8 mezinárodních smluv.<sup>21)</sup> Cíl deklarace spočívá v touze sladit a podněcovat aktivity národních států (členů), aby bylo dosaženo společenského pokroku, který půjde ruku v ruce s pokrokem ekonomickým (tj. zajištění sociální spravedlnosti), s ohledem na potřebu respektovat různorodost poměrů, možností a zájmů jednotlivých zemí.<sup>22)</sup>

## Čtyři základní principy MOP

- Právo na svobodné sdružování a efektivní uznání práva na kolektivní vyjednávání (Úmluva č. 87 a Úmluva č. 98)
- Eliminace a zamezení všem formám nucené práce (Úmluva č. 29 a Úmluva č. 105)
- Efektivní odstranění všech forem dětské práce (Úmluva č. 138 a Úmluva č. 182)
- Eliminace diskriminace v práci a povolání (Úmluva č. 100 a Úmluva č. 111)<sup>23)</sup>

<sup>21)</sup> What are ILO conventions and corelabourstandards? [online]. cleanclothes [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/issues/faq/ilo>

<sup>22)</sup> ILO. *ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Švýcarsko: ILO, 2010, s. 1.

<sup>23)</sup> Tamtéž, s. 7.



Jednotlivé úmluvy (ve stručnosti) blíže určují podmínky naplnění základních principů a tím se podílí na zavádění a realizaci politiky důstojné práce.

Základní principy a práva v zaměstnání lze zjednodušeně dovozovat z uvedených úmluv v následující podobě (core labour standards):

### 1. princip:

#### SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ A UZNÁNÍ PRÁVA NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Jedná se o dvě úmluvy, a to Úmluvu č. 87 z r. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se a Úmluvu č. 98 o podpoře kolektivního vyjednávání.

Úmluva č. 87 o svobodě sdružování *garantuje* všem zaměstnancům i zaměstnavatelům právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací, dále pak právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program, současně stanovuje řadu záruk pro svobodné fungování odborových organizací s minimalizací etatizace a zásahů veřejnoprávních orgánů. V České republice byl zmíněný základní princip velmi podstatný např. v souvislosti s rektifikačními tendencemi soukromého práva, popř. při posuzování

a respektování odborových organizací jako právnických osob *sui generis*, tj. odlišných od spolků,<sup>24)</sup> což se projevuje např. při zakládání odborových organizací na tzv. evidenčním (nikoli registračním) principu.

Z Úmluvy č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat vyplývá pro členské státy povinnost zajistit podmínky pro realizaci práva zaměstnanců a zaměstnavatelů na kolektivní vyjednávání. Úmluva poskytuje všem zaměstnancům a zaměstnavatelům přiměřenou ochranu proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení svobody při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací, jakož i náležitou ochranu proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých. Rovněž zavádí zákaz diskriminace a nerovného zacházení, resp. zvýšenou ochranu odborových funkcionářů a účastníků kolektivního vyjednávání.<sup>25)</sup> Z Úmluvy č. 98 plyne i zajištění koaličního práva každé fyzické osoby. Za projev diskriminace je považováno vázat zaměstnání na podmínku, že se pracovník nestane členem odborové organizace, nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci, jakož i propuštění nebo jiné poškození pracovníka pro jeho členství v odborech nebo pro jeho účast na odborové činnosti. Z pohledu realizace odborové činnosti má zásadní význam rovněž výslovná odmítnutí ochrany pro účelově založené odborové organizace, tzv. *yellow trade unions*,<sup>26)</sup> jejichž prostřednictvím by mělo dojít k zamezení kolektivnímu vyjednávání a možnosti dosahová-

<sup>24)</sup> Viz HORECKÝ, Jan, SAMEK, Vít. *Odborová práva – ochrana zaměstnanců*. Odborná studie. Praha: SONDY, 2015. s. 23.

<sup>25)</sup> Blíže HORECKÝ, Jan. *Slabší strana při výpovědi člena odborového orgánu*. In Cofola 2010 The conference proceedings. 1. vyd. Brno, COFOLA 2010. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 519–527.

<sup>26)</sup> Blíže HORECKÝ, Jan. „*Žlutácké*“ odbory, co s nimi? In Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 196–202.

ní důstojných pracovních podmínek. Úmluva garantuje ochranu před zasahováním do autonomie odborových organizací a vytváření překážek pro reprezentování zájmů zaměstnanců. Za zasahování pokládá zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů. Z úmluvy tak mimo jiné vyplývá i základní znak odborové organizace, a to ekonomická nezávislost na zaměstnavateli.

## **2. princip:** **ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM** **NUCENÉ PRÁCE**

Důstojná práce má být, mimo jiné, prací svobodnou, tj. takovou, k jejímuž výkonu není nikdo nucen. Nelze však současně tvrdit, že by jakýkoliv výkon práce měl a musel být s ohledem na základní principy bez jakéhokoliv nátlaku. Výjimky platí jako pro práci, která je (přiměřeně) realizována v rámci výkonu trestu a stejně tak vynucena dalšími společenskými faktory, jako např. ekonomickou situací zaměstnance (pracuje z důvodu uhrazení dluhů či zajištění rodiny) apod. Podmínky zákazu nucené práce zavádí Úmluva č. 29 z roku 1930 o nucené práci.<sup>27)</sup> Úmluva primárně cílí k odstranění všech forem nucených prací, které by měly být vykonávány pod pohrůžkou, neoprávněným nátlakem apod. Má dojít k odstranění nucené a povinné práce ve všech jejích formách, čímž se míní každá

práce nebo služba vymáhaná pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se pracovník nenabídl dobrovolně. Výjimečně může být vykonávání práce (i pod nátlakem) v případě explicitně vymezených výjimek, jako jsou vojenská; práce vykonávána v důsledku soudního příkazu/rozhodnutí, např. jako alternativní forma trestu a pod dozorem veřejnoprávní kontroly; popř. práce v mimořádných situacích, jako je válečný konflikt, přírodní katastrofy apod. (Viz např. obligatorní převedení na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 zákoníku práce.)

Úmluva o zákazu nucené práce je doplněna Úmluvou č. 105 z roku 1957 o odstranění nucené práce. Z úmluvy vyplývá zákaz používání jakýchkoliv forem nucené nebo povinné práce jako prostředku politického donucování, politické výchovy nebo trestu za vyjadřování politických či ideologických názorů. Znění úmluvy se stalo v českých reáliích nápomocné např. pro odstranění veřejné služby, která zakládala uchazečům o zaměstnání, vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat práci – veřejnou službu bez nároku na jakoukoliv odměnu – pod pohrůžkou, že budou jinak z evidence vyřazeni a nebude nadále možné jim realizovat právo na zaměstnání.<sup>28)</sup> Úmluva rovněž zakazuje jakékoliv metody mobilizace a používání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje, jako prostředku pracovní kázně, trestu za účast na stávce nebo prostředku rasové, sociální, národnostní nebo náboženské diskriminace.

<sup>27)</sup> Convention Nr. 29 Concerning Forced or Compulsory Labour. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

<sup>28)</sup> Nález ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 29. 2. 2019].

### **3. princip:** ZÁKAZ A EFEKTIVNÍ ODSTRANĚNÍ DĚTSKÉ PRÁCE

K základním předpokladům důstojné práce patří nejen spravedlivá odměna v dostatečné výši pro naplnění životních potřeb, bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky, ale rovněž garance minimálního věku (ochrany vývoje fyzické osoby) zaměstnance. K ústředním principům pracovních standardů proto Mezinárodní organizace práce řadí rovněž odstranění všech forem dětské práce, což zakotvuje především Úmluva č. 138 z roku 1973 o minimálním věku. Předně z ní vyplývá stanovení pravidla minimální věkové hranice pro vstup do zaměstnání. Česká republika z Úmluvy č. 138 vychází a stejně jako Mezinárodní organizace práce určuje, že minimální věk pro přístup do zaměstnání nesmí být nižší než věk ukončení povinné školní docházky a v žádném případě nižší než 15 let (s přihlédnutím k určitým výjimkám, např. v souvislosti s kulturní činností).

Vedle Úmluvy č. 138 patří s ohledem na základní principy k podstatným i Úmluva č. 182 z roku 1999 o nejhorších formách dětské práce. Úmluva reaguje na situaci nedostatečné ochrany zdravého vývoje dětí a výslovně zakazuje dětskou práci a současně vyžaduje okamžitá a účinná opatření k odstranění všech možných forem dětské práce (zejména těch nejhorších). Za nejhorší formy dětské práce považuje především otroctví, vynucený odvod pro použití v ozbrojeném konfliktu, použití v prostituci a pornografii, jakož i v jakékoliv zakázané činnosti, dále pak práce poškozující zdraví, bezpečí a morálku dětí a ty, které mají neblahý a negativní vliv na jejich mravní, rozumový i fyzický vývoj.

### **4. princip:** ODSTRANĚNÍ DISKRIMINACE V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM A POVOLÁNÍM

Poslední princip, který Mezinárodní organizace práce řadí mezi tvrdé jádro pracovních práv a standardů při výkonu práce, spočívá v odstranění jakékoliv diskriminace na trhu práce, zejména při přístupu k zaměstnání (např. u výběrových řízení – v českém zákoníku práce např. explicitně vyjádřeno zakázanými diskriminačními otázkami v ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce, např. těhotenství) či při odměňování zaměstnanců a při dalším nakládání s nimi.

Mezi ústřední úmluvy, které vytvářejí základ citovaného principu, lze zařadit Úmluvu č. 100 z roku 1951 o rovnosti v odměňování, která vyžaduje jak pro muže, tak pro ženy rovnou odměnu za práci, resp. stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Stejnou odměnou se rozumí řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy vyplacené zaměstnavatelem a příjmy, které plynou ze zaměstnání a odvozují se od výkonu práce, jež jsou stanovené vnitrostátním zákonodárstvím, vnitřními předpisy, kolektivními smlouvami a jinými v zákoně zavedenými a uznávanými způsoby stanovení mezd a platů a odměň zaměstnancům.

Úmluva o rovnosti v odměňování je doplněna Úmluvou č. 111 z roku 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Na základě uvedené úmluvy má dojít k odstranění a zamezení jakékoliv nerovného přístupu k zaměstnání, povolání či vzdělávání, odbornému výcviku a jiných podmínek zaměstnání. Úmluva současně vymezuje situace a jednání, které lze za diskriminaci označit a chápat. Diskriminací je jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě

## Tabulka úmluv ratifikovaných Českou republikou<sup>29)</sup>

### Základní práva a svobody

11	Svoboda sdružování (zemědělství)	31. 8. 1923	98/1924
29	Nucená práce, 1930	30. 10. 1957	506/1990
87	Svoboda sdružování a ochrana práva organizovat se, 1948	21. 1. 1964	489/1990
98	Právo organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949	21. 1. 1964	470/1990
100	Rovnost v odměňování, 1951	30. 10. 1957	450/1990
105	Odstranění nucené práce, 1957	6. 8. 1996	231/1998
111	Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958	21. 1. 1964	465/1990
135	Zástupci pracovníků, 1971	9. 10. 2000	108/2001 Sb.m.s.
144	Tripartitní konzultace (mezinárodní pracovní standardy), 1976	9. 10. 2000	109/2001 Sb.m.s.
182	Nejhorší formy dětské práce, 1999	19. 6. 2001	90/2002 Sb.m.s.

### Zaměstnávání

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

### Pracovní podmínky

#### *Mzdy*

26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
95	Ochrana mzdy, 1949	11. 1. 1990	411/1991
99	Mechanismus stanovení minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990

#### *Pracovní doba a noční práce*

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

<sup>29)</sup> Zdroj: MPSV. Úmluvy MOP. [online]. mpsv.cz [cit. 29. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1009>.

### *Bezpečnost práce a ochrana zdraví*

13	Běloba olovnatá (malířství), 1921	31. 8. 1923	74/1924
27	Označování váhy (břemena dopravovaná lodmi), 1929	26. 3. 1934	194/1934
77	Lékařské prohlídky mladistvých (průmysl), 1946	23. 4. 1980	23/1981
78	Lékařské prohlídky mladistvých (neprůmyslová zaměstnání), 1946	23. 4. 1980	24/1981
115	Ochrana proti záření, 1960	21. 1. 1964	465/1990
120	Hygiena (obchod a kanceláře), 1964	11. 1. 1990	403/1991
124	Lékařské prohlídky mladistvých (práce v podzemí), 1965	23. 4. 1980	25/1981
136	Benzen, 1971	23. 4. 1980	26/1981
139	Rakovina z povolání, 1974	11. 1. 1990	408/1991
148	Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace), 1977	11. 1. 1990	444/1991
155	Bezpečnost práce a ochrana zdraví, 1981	2. 12. 1988	20/1989
161	Služby pracovního lékařství (závodní zdravotní služby), 1985	25. 2. 1988	145/1988
167	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve stavebnictví, 1988	11. 1. 1990	433/1991
176	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dolech, 1995	9. 10. 2000	111/2001 Sb.m.s.

### **Sociální zabezpečení**

12	Odškodnění pracovních úrazů (zemědělství), 1921	12. 6. 1950	437/1990
17	Odškodnění pracovníků (úrazy), 1925	12. 6. 1950	437/1990
18	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání), 1925	19. 9. 1932	196/1932
19	Rovnost zacházení (odškodnění úrazů), 1925	8. 2. 1927	34/1928
37	Invalidní pojištění (průmysl atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
38	Invalidní pojištění (zemědělství), 1933	1. 7. 1949	469/1990
39	Pojištění pozůstalých (průmysl atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
42	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání) ( revidovaná), 1934	1. 7. 1949	438/1990
102	Sociální zabezpečení (minimální standardy), 1952	11. 1. 1990	461/1991
128	Invalidní, starobní a pozůstalostní dávky, 1967	11. 1. 1990	416/1991
130	Zdravotní péče a dávky v nemoci, 1969	27. 5. 1971	537/1990

### **Ostatní**

21	Inspekce emigrantů, 1926	25. 5. 1928	181/1928
80	Revize závěrečných článků, 1946		
108	Průkazy totožnosti námořníků, 1958	6. 8. 1996	232/1998
116	Revize závěrečných článků, 1961		
150	Správa práce, 1978	9. 10. 2000	110/2001 Sb.m.s.
160	Pracovní statistiky, 1985	25. 2. 1988	144/1988
163	Sociální péče o námořníky, 1987	11. 1. 1990	432/1991
164	Ochrana zdraví a zdravotní péče, 1987	11. 1. 1990	



pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění či porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. Znění Úmluvy č. 111 bylo v českém právním řádu inspirací pro vytvoření nejen diskriminačních ustanovení v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti, ale rovněž pro přijetí antidiskriminačního zákona.<sup>30)</sup> Úmluva stanovuje i určité výjimky, které reflektují specifika výkonu různých činností při zachování práva na svobodnou volbu povolání (čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod). Zákaz diskriminace a nerovného zacházení se neuplatní v situacích hodných zvláštního zřetele, jako jsou rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti z důvodů, které spočívají v předpokládané a zákonem stanovené kvalifikaci k výkonu určité činnosti a vyžadované pro určité zaměstnání.

Všechny zmíněné a výše uvedené principy, jak jsou zakotvené v Deklaraci základních principů a práv v zaměstnání, jsou pro členské státy závazné (byť ne právně v důsledku ratifikace) už jen na základě přidružení a členství v Mezinárodní organizaci práce.

Veškeré úmluvy a veškerá doporučení, která Mezinárodní organizace práce přijímá, spoludotváří moderní podobu trhu práce a cílí na dosažení slušných pracovních podmínek a naplnění univerzální agendy důstojné práce. Za svoji stoletou historii přijala Mezinárodní organizace práce na 189 úmluv, které vytváří rámec důstojné práce

v celosvětovém měřítku. Česká republika, jako jeden ze zakládajících subjektů Mezinárodní organizace práce, doposud ratifikoval 72 úmluv. K poslední ratifikaci došlo v roce 2017.

Ve formálním výčtu ratifikovaných úmluv chybí poslední přijatá Úmluva č. 154 o kolektivním vyjednávání,<sup>31)</sup> přičemž ze statistik Mezinárodní organizace práce vyplývá, že je Česká republika signatářem 72 mezinárodních úmluv a dvou protokolů. Ratifikovány byly všechny úmluvy, z nichž vyplývají základní standardy.

## Kontrola dodržování úmluv a doporučení

Mezinárodní organizace práce prostřednictvím úmluv a doporučení vytváří pravidla pro zajištění důstojného světa práce. Vlastní normotvorné nástroje považuje za významné a obrovský důraz přiznává i výsledkům své legislativní činnosti, když na úmluvy hledí jako na nezastupitelné a nenahraditelné prostředky k nastavení a zajištění podmínek důstojné práce v moderním světě i globální ekonomice.<sup>32)</sup> Samotné přijetí úmluv, popř. jejich následná ratifikace, však samo o sobě nebude funkční, pokud nebude existovat kontrolní mechanismus nad aplikací úmluv, resp. způsob jak sankcionovat členské státy, které porušují ujednání úmluv. Z pohledu Mezinárodní organizace práce jako nestátního celku nelze hovořit o sankcích finančních, tj. pokutách.

<sup>30)</sup> Srov. výčet diskriminačních důvodů v ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

<sup>31)</sup> Ratificationsfor Czech Republic [online]. ilo.org [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723)

<sup>32)</sup> International Labour Organization: Rules of the Game. *A Brief Introduction to International Labour Standards*, Geneva: International Labour Office, 2009., s. 9.

Sankce spojené s porušováním úmluv jsou spíše společenského charakteru, resp. z toho plynoucího nepřímo ekonomického. Z pohledu zajištění podmínek důstojné práce není nezajímavé, že škála úmluv je sice poměrně široká, ovšem ne všechny úmluvy jsou všemi státy podepsány. Poměrně komplikovaným působením úmluv se vyznačují především rozvojové země, kde je poměr ratifikace znatelně menší než v zemích západního světa.<sup>33)</sup>

Pro kontrolu plnění úmluv a následnou pomoc členským státům s prováděním ratifikací a ratifikovaných úmluv vyplývá z Ústavy Mezinárodní organizace práce specifický kontrolní mechanismus. Základním prvkem kontrolního mechanismu je pravidelný dohled nad plněním úmluv. Členské státy podávají vůči Mezinárodnímu úřadu práce každoročně zprávy o plnění a provádění vytipovaných úmluv (oblastí). Národní zprávy připravené vládou musí být konzultovány se sociálními partnery. Pokud by tomu tak nebylo, mohou se zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů na Mezinárodní organizaci práce obrátit přímo sami.

Původní myšlenkou bylo podávání každoroční zprávy o plnění všech úmluv. Ovšem již ve dvacátých letech minulého století se s ohledem na rostoucí členskou základnu i rozsah úmluv praxe poněkud změnila, když byl z iniciativy Mezinárodní organizace práce vytvořen zvláštní orgán pro projedná-

vání a řešení porušování úmluv. V roce 1926 tak došlo k vytvoření Výboru expertů pro provádění úmluv a doporučení. V rámci výboru expertů, tzv. Aplikačního výboru, dochází při zasedání v průběhu Mezinárodní konference práce k projednávání vybraných případů, u kterých existuje domnělé porušování úmluv.<sup>34)</sup> Česká republika byla naposledy subjektem zájmu Aplikačního výboru v roce 2016 v souvislosti s plněním úmluv souvisejících s diskriminací a nerovným zacházením.<sup>35)</sup>

## **Mezinárodní organizace práce a Agenda 2030**

Veškerá činnost Mezinárodní organizace práce, jejích orgánů, kterou vyvíjí, ať již samostatně nebo ve spojení se svými partnery, v rámci Organizace spojených národů či dalších přidružených institucí koncepčně směřuje k zajištění podmínek důstojné práce. V souladu s primárním účelem existence Mezinárodní organizace práce, který v obecné rovině (jak bylo popsáno dříve) směřuje k podpoře a prosazování sociální spravedlnosti mezinárodně uznávaného katalogu základních lidských práv, k nimž řadí i základní práva zaměstnanců při práci (tj. dosahování stabilních a zdraví neohrožujících bezpečných pracovních podmínek při zajištění spravedlivé odměny za práci apod.), usiluje o naplnění fundamentálního požadavku (cíle), a sice aby sociální spravedlnost byla

---

<sup>33)</sup> Již na příkladu České republiky, která doposud ratifikovala 72 úmluv, lze dovést nízkou míru ratifikací.

<sup>34)</sup> Applying and promoting International Labour Standards. [online].ilo.org [cit. 29. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

<sup>35)</sup> Individual Case (CAS) - Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016). [online]. *International Labour Organization* [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3284603](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3284603)

chápána a realizována jako hlavní univerzální cíl i nástroj pro dosažení trvalého míru a společenské harmonie.

Koncept důstojné práce představuje v pojetí Mezinárodní organizace práce a jejích členů program, který pomůže zajistit zlepšování hospodářských a pracovních podmínek, což vede k profitování všech zúčastněných subjektů a partnerů sociálního dialogu. Program důstojné práce vede k zajištění trvalého a udržitelného pokroku, míru i prosperity jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance i pro celou společnost.<sup>36)</sup>

Právě s ohledem na cílovou agendu lze Mezinárodní organizaci práce chápat jako unikátní organizaci, která se na své specifické tripartitní (taktéž unikátní systémová organizační podoba fungování) platformě, když sdružuje téměř 190 členských států a přijímání rozhodnutí i vlastní činnost probíhá na základě tripartitního sociálního dialogu vedeného mezi zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a představiteli vlád, snaží dosáhnout sociální spravedlnosti prostřednictvím stanovení a přijímání univerzálně platných a akceptovatelných standardů výkonu práce (napříč členskými státy) a vypracování politik, které směřují právě k zajištění a realizaci důležitých řešení, jež zajistí například rovné postavení žen a mužů na trhu práce, spravedlivou odměnu za práci či právo sdružovat se a organizovat se za účelem vyjednání lepších pracovních podmínek a garanci základních práv zaměstnanců, a ve svém důsledku povedou k nastolení společenského klimatu, jehož základním prvkem bude dosažení a zajištění *důstojných* pracovních podmínek.

Mezinárodní organizace práce spojuje svoji existenci s projektem důstojné práce. S výhledem do budoucna si stanovila ústřední dlouhodobé cíle, jejichž dosažením dojde k realizaci agendy a prosazení konceptu důstojné práce. Činnost Mezinárodní organizace práce proto v různých formách a krocích sleduje naplnění čtyř základních cílů – ústředních bodů Agendy důstojné práce.

Mezinárodní organizace práce považuje za čtyři základní cíle agendy (a současně stavební pilíře dosažení důstojné práce a udržitelného rozvoje) stanovení a podporu základních standardů a práv v práci, vytváření více příležitostí pro uplatnění žen na trhu práce (genderová politika), zajištění širších možností dosažení důstojné práce a důstojných příjmů pro muže a ženy v celém spektru trhu práce, dále podporu a silnější pokrytí zaměstnanců i dalších osob sociální ochranou a garanci sociálního zabezpečení pro všechny. V neposlední řadě představuje ústřední pilíř Agendy důstojné práce i podpora a zesílení tripartitismu a sociálního dialogu.<sup>37)</sup>

Důstojná práce vede ke zlepšení hospodářské i sociální situace. Zlepšené pracovní podmínky (zejména pak při respektování férového, spravedlivého a dostatečného příjmu) zajišťují společenskou harmonii. Současně ponechávají zaměstnancům a jejich rodinám dostatek prostředků ke zlepšení životní úrovně. Pro hospodářství a samotný trh jakéhokoliv členského státu je podstatná kupní síla obyvatelstva. Pokud v důsledku důstojné práce mohou rodiny na trhu utrácet více peněz, pak pozitivní dopad důstojné práce zaznamená i ekonomika. Podpora zaměstnání

<sup>36)</sup> ILO, Mission and impact of the ILO. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

<sup>37)</sup> Tamtéž.



i podnikání, garance práv zaměstnanců při práci, rozšíření sociální ochrany a podpora sociálního dialogu, stejně jako genderová otázka (jako vše provazující problematika), jsou základními body zájmu činnosti Mezinárodní organizace práce, díky kterým může být dosaženo sociálního pokroku a udržitelného rozvoje.

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu včetně udržitelného rozvoje. Dopady důstojné práce jsou zřejmé a jasné. Důstojná práce povede k setření globálních společenských nerovností, když je patrné, že důstojná práce garantovaná všem pozitivně působí na snížení nerovností a zvýšení odolnosti a trvalosti. Sociální dialog a tripartitismus jsou cesty, kterými lze v kontextu důstojné práce dosáhnout politických směrů a rozhodnutí, jež reflektují celospolečenskou náladu a požadavky. Celkově je patrné, že politiky stanovené prostřednictvím sociálního dialogu ve společnosti pomáhají lidem i větším komunitám čelit dopadům klimatických změn a současně nastavit hospodářství tak, že bude inklinovat ke způsobům slučitelným s tezí udržitelného rozvoje (hospodářství). Důstojná práce taktéž pozitivně působí na zachování sociálního smíru. Pozitivní vnímání vlastních pracovních podmínek a celková spokojenost zaměstnanců, stejně jako pocit zachování důstojnosti, naděje i zintenzivnění pocitu sociální spravedlnosti, které z realizace důstojné práce vyplývají, bezesporu rovněž vhodně působí směrem k vytvoření a udržení prostředí, v němž

lze hovořit o sociálním smíru (tj. prakticky třídně nekonfliktní prostředí).<sup>38)</sup>

Agenda důstojné práce, stanovená Mezinárodní organizací práce jako její ústřední bod činnosti, spadá pod rozsah globální aktivity Společnosti národů. V důsledku dlouhodobých tripartitních vyjednávání, mezinárodních akcí a celospolečenských intervencí (prostřednictvím různých institucí) došlo ve Valném shromáždění Společnosti národů – politické fórum vyšší úrovně pro otázku udržitelného rozvoje [založeno v důsledku rozhodnutí konference Společnosti národů o udržitelném rozvoji (Rio+20), „Budoucnost, kterou chceme“<sup>39)</sup>] – k přijetí Agendy transformace našeho světa: Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj. Agenda představuje souhrn aktivit a cílů jak pro lidi a samotnou planetu, tak pro udržení a nastolení prosperity. Současně cílí k rozvoji svobody a zachování dlouhodobého míru a bezkonfliktní společnosti. Mezinárodní organizace práce patří ke stěžejním subjektům, které se na vytvoření a následně i provádění agendy podílí. Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj má vést, podobně jako samotná činnost Mezinárodní organizace práce, k odstranění všech druhů chudoby, protože chudoba je vnímána jako základ pro nerovné postavení osob ve společnosti a tedy i jako největší pracovní výzva (k odstranění). Z pohledu udržitelného rozvoje je třeba chudobu prakticky vymínit – jedná se o nejvyšší cíl agendy. Agenda obsahuje celkově sedmáct základních cílů udržitelného rozvoje, které směřují k univerzálnímu a globálnímu uznání lidských práv všech a dosažení genderové rovnosti (včetně podpory postave-

<sup>38)</sup> RYDER, Guy. Decentwork and the 2030 Agenda forsustainable development. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2019-27-02].

Dostupné z: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent\\_work.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf), s. 2

<sup>39)</sup> United Nations Conference on Sustainable Development, Rio+20. [online]. *un.org* [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/rio20>

ní žen a dívek ve společnosti). Agenda vytyčuje tři základní rozměry udržitelného rozvoje, které jsou vzájemně vybalancovány a představují současně integrální a neoddělitelnou součást celého projektu udržitelného rozvoje. Jedná se o dimenzi ekonomickou, dimenzi životního prostředí a v neposlední řadě i dimenzi sociální.<sup>40)</sup> Agenda udržitelného rozvoje se vyznačuje svojí univerzálností – k jejímu provádění jsou prostřednictvím Společnosti národů povolány prakticky všechny státy.

**Zajištění udržitelného rozvoje má vycházet z naplnění 17 agend, a to:**

1. Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě
2. Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství
3. Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku
4. Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny
5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek
6. Zajistit všem dostupnost vody a sanitčních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi
7. Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny
8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny
9. Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace
10. Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi
11. Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce
12. Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu
13. Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejích dopadů
14. Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje
15. Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity
16. Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních
17. Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování<sup>41)</sup>

Agenda důstojné práce, kterou Mezinárodní organizace práce provádí, ztělesňuje jeden z bodů Agendy udržitelného rozvoje. Konkrétně se jedná o bod č. 8. Důstojnou práci je proto možné, jak již bylo několikrát avizováno, považovat nejen za základní cíl,

<sup>40)</sup> Viz Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1 – Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. un.org [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

<sup>41)</sup> UNITED NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. [online]. [sustainabledevelopment.un.org](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf) [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

ale i prostředek k zajištění udržitelného rozvoje.

V rámci naplňování cílů Agendy udržitelného rozvoje má Mezinárodní organizace práce významné postavení. Pro jednotlivé cíle agendy jsou stanoveny správcové (subjekty zodpovědné za dohlížení provádění konkrétních cílů v souvislosti se stanovením zvláštních indikátorů, podle kterých se naplnění cílů poměřuje).<sup>42)</sup> Mezinárodní organizace práce jako výhradní správce vystupuje u jedenácti indikátorů naplňování cílů udržitelného rozvoje. Na základě své dlouhodobé praxe je Mezinárodní organizace práce rovněž vtažena do metodologického vývoje a dalších statistických aspektů některých indikátorů (u kterých nutně nemusí vystupovat ani jako partner, ani jako správce). Mezinárodní organizace práce je správcem např. následujících indikátorů naplňování cílů:

- podíl počtu obyvatel pokrytých různými úrovněmi sociálního zabezpečení podle pohlaví, rozlišování dětí, nezaměstnaných osob, starších osob, osob se zdravotním postižením, těhotných žen, novorozeneckých dětí, obětí pracovních úrazů a podíl chudých a zranitelných,
- podíl žen v manažerských pozicích,
- roční růst HDP podle podílu zaměstnaných osob (na jednoho zaměstnance),
- podíl neformálních zaměstnávání mimo zemědělských sektor podle pohlaví,

- průměrný hodinový výdělek žen a mužů podle povolání, věku a případného zdravotního postižení,
- míra nezaměstnanosti celková, podle pohlaví, věku a podílu osob se zdravotním postižením,
- podíl mladých (ve věku 15 až 24 let), kteří nejsou součástí vzdělávacího systému, zaměstnání nebo praxí,
- podíl osob (dětí ve věku 5 až 17 let) vykonávajících dětskou práci, podle pohlaví a věku,
- četnost (statistika úrazovosti) fatálních a běžných pracovních úrazů a nemocí z povolání podle pohlaví a statusu domácí vs. zahraniční zaměstnanec a migrace,
- národní úroveň dodržování pracovních práv (práv zaměstnanců), jako jsou svoboda sdružování a právo kolektivně vyjednávat založené na činnosti Mezinárodní organizace práce, a dodržování národní legislativy podle pohlaví a státní příslušnosti (migrace),
- existence rozvinuté a funkční strategie zaměstnávání mladých lidí jako samostatné strategie, nebo jako integrální části národní politiky zaměstnanosti,
- podíl práce na HDP (se zahrnutím přesunů nákladů na mzdy a sociální ochranu).<sup>43)</sup>

**Důstojná práce, jako integrální součást Agendy udržitelného rozvoje** a samostatné vůdčí agendy Mezinárodní organizace práce, má sice svoje

<sup>42)</sup> Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017. A/RES/71/313 – Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. un.org [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: file:///C:/Users/jan%20horeck%C3%BD/Downloads/A\_RES\_71\_313-EN.pdf

<sup>43)</sup> ILO. *Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators*, Department of Statistics (STATISTICS), Geneva: ILO, 2018. s. 5.

samostatné vyjádření jako cíl 8, ovšem prolíná se a je imanentní i dalším cílům (jedná se proto o univerzální a průřezové téma), jako jsou: cíl 1 – odstranění všech forem chudoby; cíl 4 – zajištění kvality vzdělávacího procesu a vzdělání; cíl 5 – zajištění genderové rovnosti; cíl 10 – zajištění snížení nerovností ve společnosti a cíl 16 – podpora přístupu všech ke spravedlnosti a přístupu k institucím.<sup>44)</sup>

Vyjádření důstojné práce jako jednoho ze základních cílů a prostředků dosažení udržitelného rozvoje obsahuje cíl 8 – Agendy udržitelného rozvoje, výslovně jako *Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny*.<sup>45)</sup> Stanovený cíl, s ohledem na aspekt důstojné práce, má být realizován prostřednictvím naplňování postupných úkolů, jako např.: podporování rozvojově orientovaných politik (tj. politik, které podporují produktivní činnosti, vytváření důstojných pracovních míst, podnikání, kreativitu a inovace a podporují vznik a růst mikropodniků, malých a středních podniků, mimo jiné prostřednictvím zpřístupňování finančních služeb); zacílení na oblast zaměstnanosti tak, aby do roku 2030 bylo dosaženo plné a produktivní zaměstnanosti a zajištěna důstojná práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a v neposlední řadě i zajištění spravedlivé odměny za práci; do roku 2020 znatelně snížit podíl mladých lidí, kteří nejsou součástí vzdělávacího pro-

cesu (nestudují a nejsou na praxích) a ani nepracují; přijetí opatření, která povedou k vymýcení veškerých forem nucené práce, skoncování s moderním otroctvím a s obchodováním s lidmi a dosažení zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce, včetně nábory a využívání dětských vojáků, a do roku 2025 odstranit dětskou práci ve všech jejích formách; zajistit ochranu pracovních práv a podporovat bezpečné a stabilní pracovní podmínky pro všechny pracující, včetně pracujících migrantů – zejména žen, a lidí s nebezpečným povoláním; do roku 2020 rozvinout a uvést v život globální strategii pro zaměstnávání mladých a realizovat Globální pakt o pracovních místech Mezinárodní organizace práce.<sup>46)</sup>

## **Přínosný vliv Mezinárodní organizace práce**

Význam agendy Mezinárodní organizace práce, cílené k důstojné práci, dopadá i na národní právní úpravy. Není nezvyklé, že v souvislosti s posuzováním pracovních podmínek, popř. národní legislativy, jsou nástroje Mezinárodní organizace práce (které cílí k nastavení prostředí důstojné práce, jakou jsou doporučení či úmluvy) brány v potaz při hodnocení právních norem či novelizačních návrhů. K ústředím cílům Mezinárodní organizace práce s ohledem na důstojnou práci patří prosazování a podpora sociálního dia-

---

<sup>44)</sup> Tamtéž.

<sup>45)</sup> UNITED NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. Op. cit. s. 23.

<sup>46)</sup> Bližší vymezení úkolů naplňujících Cíl 8 Agendy udržitelného rozvoje. 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny. [online]. osn.cz [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-8-podporovat-trvaly-inkluzivni-a-udrzitelny-hospodarsky-rust-plnou-a-produktivni-zamestnanost-a-dustojnou-praci-pro-vsechny/>



logu a kolektivního vyjednávání. V českých podmínkách se význam úmluv Mezinárodní organizace práce ukázal např. v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva, když Českomoravská konfederace odborových svazů sváděla důležitý boj jak o zachování samotného pracovního práva, tak konkrétně i svébytné povahy odborových organizací (ať už jako zástupců zaměstnanců nebo zaměstnavatelů) v takové podobě, aby byla uznána jejich *sui generis* povaha a nebyly považovány za klasické spolky. Činnost a existence Mezinárodní organizace práce a zejména jejich úmluv (konkrétně Úmluvy č. 87 o svobodě sdružování) byly esenciálními pomocníky pro udělení argumentace a zavedení specifického pravidla v ust. § 3025 občanského zákoníku,<sup>47)</sup> podle kterého se v České republice odborové organizace považují za specifické právnické osoby, na které se obecná pravidla spolkového práva používají jen přiměřeně.

Vliv politiky Mezinárodní organizace práce nebyl historicky patrný pouze v souvislosti s vlastním garantováním pracovních podmínek. V poměrně nedávné historii se výsledky činnosti Mezinárodní organizace práce staly velice podstatnými prvky v případě hybatelů společenských změn. Pro zdůraznění existence Mezinárodní organizace práce lze s nadsázkou(sic!) říci, že se stala základem pro společenské změny ve východní Evropě v 80. letech minulého století a že prakticky stála u zrodu nového uspořádání a pádu komunismu. Přestože k revoluci došlo až v roce 1989, její základy pramenily již z průběhu celých 80. let a společenských

požadavků, které byly cíleně argumentovány zejména v Polsku prostřednictvím (z pohledu komunistického režimu nelegálního) hnutí Solidarita. Zmíněné hnutí, které žádalo po vládě dialog, vypracovalo listinu 21 postulátů, které považovalo za fundamentální k zahájení rozhovorů o společenských změnách a ukončení stávek. Z pohledu Mezinárodní organizace práce a jejího vlivu lze jako zásadní zmínit právě seznam požadavků hnutí, protože hned na prvním místě a v prvním bodě stál požadavek na uznání nezávislosti odborů na komunistické straně a zaměstnavatelích tak, jak právo zaměstnanců vyplývá z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 87 o právu svobodně se organizovat.<sup>48)</sup> Další základní demokratická práva následovala až po garanci práva zakládat svobodné odborové organizace a podílet se jejich prostřednictvím na formování pracovních a životních podmínek. V podstatě se tak Mezinárodní organizace práce stala spolučinětelem nejzásadnějších společenských i hospodářských změn ve druhé polovině 20. století.

## Závěr

Mezinárodní organizace práce nejen sto let zpátky, ale dalších sto let dopředu bude hlavním mezinárodním subjektem, který má možnost ovlivňovat pracovní podmínky zaměstnanců ve větší či menší míře po celém světě. V každém případě vede veškerá činnost Mezinárodní organizace práce, ať již prostřednictvím normotvorby a vydávání úmluv a doporučení, tak v souvislosti s posuzováním aplikace úmluv a pří-

<sup>47)</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>48)</sup> MELLER, Arkadius, RADOMSKI, Grzegorz, STRZELECKI, Michał, WOJDYLO, Witold. *Antologia polskiej myśli politycznej w latach 1945–1989*. Torun: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2017. s. 319.

padně díky aktivitě technické pomoci při zavádění základních standardů práce, k zajištění důstojné práce a vytvoření trhu práce se slušnými a důstojnými pracovními podmínkami.

Činnost Mezinárodní organizace práce, stejně jako Mezinárodní organizace práce sama o sobě, byla, je a navždy bude zásadním činitelem při sladování soukromého života zaměstnanců s požadavky trhu práce. Zahrnutím Agendy důstojné práce pod celosvětovou agendu Společnosti národů – Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj dochází ke zdůraznění významu Mezinárodní organizace práce. Dopad aktivit a politiky Mezinárodní organizace práce v souvislosti s důstojnou prací je patrný v řadě nadnárodních dokumentů. Důstojná práce se stala dlouhodobým, společným a univerzálním cílem napříč celosvětovým trhem práce. Jako východisko pro nastolení sociálně orientovaného světa se stala součástí řady mezinárodních dokumentů a prohlášení o lidských právech, stejně jako plánu činností a rezolucí Společnosti národů a výsledných stanovisek a dokumentů mnoha zásadních konferencí. Důstoj-

ná práce najde svoje vyjádření např. v článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, stejně jako v dokumentech Světového summitu pro sociální rozvoj (1995), v závěrech Světového summitu z roku 2005 či v rámci akcí Druhé dekády OSN pro odstranění chudoby (2008–2017) a Konference pro udržitelný rozvoj (2011) a v již zmiňované globální Agendě 2030 pro udržitelný rozvoj (2015).<sup>49)</sup>

Působení Mezinárodní organizace práce historicky ovlivňuje i podobu společnosti. Zásadní celospolečenské změny ve 20. století byly agendou Mezinárodní organizace práce ovlivněny, popř. ji spoluutvářely (např. v podobě Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 71 z roku 1944, které se týká přechodu z období války do míru);<sup>50)</sup> rovněž se dotýká přímo i národních právních řádů (viz např. rekodifikace soukromého práva v České republice).

V souvislosti se stoletým výročím založení Mezinárodní organizace práce nelze závěrem než vyslovit přání další dlouhodobé existence Mezinárodní organizace práce a úspěšné zavádění prvků důstojné práce.

<sup>49)</sup> ILO. Decentwork [online]. ilo.org [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

<sup>50)</sup> Recommendation No. 71. from 12th May 1944 concerning Employment Organisation in the Transition from War to Peace. [online]. ilo.org [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:1909976671933::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:1909976671933::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y)

## LITERATURA

FOLLOWS, John William. Antecedents of the International Labour Organisation. Oxford: Clarendon Press. 1951, 234 s.

GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 9788021058521.

GREGOROVÁ, Zdeňka. Právní činnosti Mezinárodní organizace práce a jejich vztah k československému právu. 1. vyd. Brno: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 1988. 145 s.

HORECKÝ, Jan, SAMEK, Vít. Odborová práva – ochrana zaměstnanců. Odborná studie. Praha: SONDY, 2015. 40 s.

HORECKÝ, Jan. „Žluťácké“ odbory, co s nimi? In Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 196 - 202, 7 s. ISBN 978-80-7160-317-7.

HORECKÝ, Jan. Slabší strana při výpovědi člena odborového orgánu. In Cofola 2010 The conference proceedings. 1. vyd. Brno, COFOLA 2010 -. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 519 - 527, 9 s. ISBN 978-80-210-5151-5.

ILO. Decent work [online]. ilo.org [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

ILO. Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators. Department of Statistics (STATISTICS), Geneva: ILO, 2018. 83 s. ISBN 978-92-2-132117-0.

MELLER, Arkadius, RADOMSKI, Grzegorz, STRZELECKI, Michal, WOJDYLO, Witold. Antologia polskiej myśli politycznej w latach 1945–1989. Torun: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. 2017. 467 s. ISBN 978-83-231-3839-6.

PALATKOVÁ, Monika. Mezinárodní cestovní ruch. Vyd. 2. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 256 s. ISBN 978-80-247-3750-8.

RODGERS, Gerry et al. The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2009. 272 s. ISBN 978-92-2-121955-2.

RYDER, Guy. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. International Labour Organization [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent\\_work.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf)

Cíl 8 Agendy udržitelného rozvoje. 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny. [online]. osn.cz [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-8-podporovat-trvaly-inkluzivni-a-udrzitelny-hospodarsky-rust-plnou-a-produktivni-zamestnanost-a-dustojnou-praci-pro-vsechny/>

Convention Nr. 29 Concerning Forced or Compulsory Labour. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

Decent work and the transition to formalization: recent trends, policy debates and good practices / International Labour Office.- Geneva: ILO, 2008, 93 s. ISBN 9789221213529

History of the ILO. Ženeva: International Labour Organization [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

ILO. Convention and Recommendations., [online]. ilo.org [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

ILO. ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Svýcarsko: ILO, 2010, 13 s., ISBN 978-92-2-124803-3.

ILO. Mision and impact of the ILO. [online]. ilo.org [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

Individual Case (CAS) - Discussion: 2016, Publication: 105th ILC session (2016). [online]. International Labour Organization [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3284603](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3284603)

International Labour Organization: Rules of the Game. A Brief Introduction to International Labour

Nález ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 29. 2. 2019].

Ratifications for Czech Republic [online]. ilo.org [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723)

Recommmendation No. 71. from 12th May 1944 concerning Employment Organisation in the Transition from War to Peace. [online]. ilo.org [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:1909976671933::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:1909976671933::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y):

REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. Decent work for sustainable development. International Labour Office: Geneva, 19 s. ISBN 9789221181293.

Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017. A/RES/71/313 - Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. un.org [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: [file:///C:/Users/jan%20horeck%C3%BD/Downloads/A\\_RES\\_71\\_313-EN.pdf](file:///C:/Users/jan%20horeck%C3%BD/Downloads/A_RES_71_313-EN.pdf)

Resolution adopted by the Genrela Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1 – Transforming our worl: the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. un.org [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

Sněmovní tisk č. 275, kterým se zrušuje zákon o prodejní době. [online]. Poslanecká sněmovna České republiky [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=275&CT1=0>

SOMAVIA, Juan. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 3 o ochraně mateřství, z roku 1919. Maternity Protection Convention, 1919. [online]. International Labour Organization [cit. 2019-28-02]. Dostupné z: [http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)

UNITEDA NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for stustainbale development. [online]. sustainabledevelopment.un.org [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

What are ILO conventions and core labour standards? [online]. cleanclothes[cit. 2019-28-02]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/issues/faq/ilo>



---



ČMKOS

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

Editor: Mgr. Jana Kašparová

**JUDr. Jan Horecký, Ph.D.**

**100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná 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](mailto:sondy@cmkos.cz), [www.esondy.cz](http://www.esondy.cz)

