



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Ústav humanitních studií v pomáhajících profesích

Bakalářská práce

Mezinárodní organizace práce a ochrana sociálních práv

Vypracoval: Jana Brixová
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Rosková

České Budějovice 2016

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá Mezinárodní organizací práce a ochranou sociálních práv. Práce je pouze teoretická a je vypracována pomocí rešeršní kompilace a analýzy sekundárních zdrojů. Cílem práce je zmapování historie Mezinárodní organizace práce a její současné aktivity v oblasti sociálních práv.

Práce je strukturována do šesti kapitol. V první kapitole se zabývám vznikem Mezinárodní organizace práce, konkrétně od první myšlenky mezinárodní spolupráce, která měla upravovat a regulovat pracovní podmínky, a jejím vývojem. Historii popisují od 19. století, kdy vznikaly první mezinárodní sdružení a asociace, až po vznik Mezinárodní organizace práce v roce 1919 a její vývoj do současné doby. V dalších kapitolách popisují strukturu, cíle a základní činnosti. V kapitole o základních činnostech blíže popisují proces přijímání standardů a kontrolu nad jejich prováděním v zemích, které je ratifikovaly.

Ve čtvrté kapitole se věnuji dalšímu z cílů mé práce - současným aktivitám v oblasti sociálních práv. V této oblasti MOP aktivně prosazuje politiku a poskytuje zemím pomoc rozšířit přiměřenou úroveň sociální ochrany pro všechny členy společnosti. MOP se snaží zabezpečit přístup ke zdravotní péči a jistotu příjmu v případech stáří nezaměstnanosti, nemoci, invalidity, pracovních úrazech, mateřství a při ztrátě hlavního příjmu. Dále se snaží snižovat chudobu, nerovnosti a podporovat růst sociální ochrany. Mezi aktivity, které pomáhají v oblasti sociální ochrany, patří poskytování politického poradenství, provádění výzkumů a vykonávání činností technické spolupráce. V roce 2012 MOP přijala novou normu sociálního zabezpečení - Doporučení č. 202 o minimálních úrovních sociální ochrany. Cílem Doporučení je budování minimálních úrovní sociální ochrany v systému sociálního zabezpečení, který je přizpůsoben podmínkám a úrovním rozvoje dané země.

Pátá kapitola je věnována aktuálním programům a projektům organizace. Mezinárodní organizace práce poskytuje technickou spolupráci rozvojovým zemím na všech kontinentech od roku 1950. Spolupráce probíhá v úzkém propojení zemí, které přijímají pomoc, s dárci a Mezinárodní organizací práce. Cílem těchto aktivit je

provádění Agendy důstojné práce. Poskytuje tak pokyny týkající se politiky a pomoc při navrhování a provádění rozvojových programů.

Poslední kapitola je o spolupráci České republiky, konkrétně Ministerstva práce a sociálních věcí, s Mezinárodní organizací práce. V rámci spolupráce s Českou republikou byla v roce 2007 podepsána Dohoda o partnerství při rozvojové spolupráci MOP a ČR. Dohoda se týká podpory realizace Rozvojových cílů tisíciletí v rozvojových zemích a dobrovolných finančních příspěvků ČR do rozpočtu Mezinárodní organizace práce. Dále se zástupci České republiky pravidelně účastní Mezinárodní konference práce konající se každý rok v červnu, kde se řeší sociální a pracovní otázky a přijímají nové pracovní standardy.

Poslání Mezinárodní organizace práce má od svého založení stále velký význam pro zachování lidských práv. Proto je při tvorbě standardů a realizaci projektů potřeba její důsledné činnosti. Organizace by se tak měla zaměřit na nedostatky svých standardů a projektů a na efektivnější využívání finančních prostředků.

Klíčová slova

Mezinárodní organizace práce, ochrana sociálních práv, sociální právo, aktivity Mezinárodní organizace práce

Abstract

The Bachelor's thesis occupied with the International Labour Organization and the protection of social rights. The work is only theoretical and is developed using the search compilation and analysis of secondary sources. The aim is to map the history of the International Labour Organization and its current activities in the field of social rights.

The work is divided into six chapters. The first chapter deals with the origin of the International Labour Organization, specifically from the initial idea of international cooperation, which supposed to set and regulate labour conditions, and its development. I describe the history since the 19th century, when the first international associations and unions were created, to the creation of the International Labour Organization in 1919 and its evolution till the present time. In following chapters I describe the structure, objectives and basic activities. In the chapter about basic activities I describe the process of adoption of standards and control over their implementation in countries that have ratified.

The fourth chapter is devoted to the next objective of my work - current activities in the field of social rights. In this area, the ILO actively promotes policies and provides assistance to countries to extend adequate social protection for all members of society. ILO seeks to ensure access to health care and income security in cases of old age, unemployment, sickness, disability, employment injury, maternity, and loss of capital income. It is also trying to reduce poverty, inequality and promote the growth of social protection. Among the activities that help in social protection belong to the providing of policy advice, undertaking research and carrying out technical cooperation activities. In 2012 ILO adopted a new standard of social security – Social Protection Floors Recommendation (No. 202). The aim of the Recommendation is to develop minimum levels of social protection in a social security systems, which is adapted to the conditions and levels of development of the country.

The fifth chapter is dedicated to the current programs and projects of the organization. ILO provides technical cooperation to developing countries on all continents since 1950. The cooperation takes place through close connection of

countries that receive support, donors and the International Labour Organization. The aim of these activities is the implementation of the Decent Work Agenda. ILO provides advices on policy and assistance in design and implementation development programmes.

The final chapter is about the cooperation of the Czech Republic, namely the Ministry of Labour and Social Affairs, and the International Labour Organization. Under the cooperation was signed a Partnership agreement on development cooperation between the Government of the CZ and the ILO in 2007. The agreement covers supporting the implementation of the Millennium Development Goals in developing countries and voluntary financial contributions from the Czech Republic to the budget of the International Labour Organisation. Furthermore, the Czech Republic representatives regularly participate in the International Labour Conference which takes place every year in June, where they deal with social and labour issues and adopt new labour standards.

The mission of the International Labour Organization since its inception still has a great importance to the preservation of human rights. That is why the creation of standards and implementation of projects need a rigorous activity. Organization should be focused on shortcomings of its standards and projects and should use its funds effectively.

Key words

The International Labour Organization, protection of social rights, social right, activities of The International Labour Organization

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....

Jana Brixová

Obsah

Úvod.....	8
1. Vznik a vývoj Mezinárodní organizace práce	9
2. Struktura a cíle.....	13
3. Základní činnosti	17
4. Vymezení pojmu sociálního práva	22
4.1 Současné aktivity Mezinárodní organizace práce v oblasti sociálního práva..	23
5. Programy a projekty	31
6. Spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí s Mezinárodní organizací práce..	37
Závěr	39

Úvod

Mezinárodní organizace práce hraje důležitou roli při tvorbě pracovních standardů a při udržení spravedlivých pracovních, sociálních a ekonomických podmínek. Existuje velmi málo českých zdrojů, které tuto problematiku zpracovávají, proto se chci tomuto tématu v mé bakalářské práci blíže věnovat.

Mezinárodní organizace práce vznikla roku 1919 jako stálé zřízení Společnosti národů na základě Versailleské mírové smlouvy po ukončení první světové války. Vznik organizace měl za cíl udržet světový mír založený na spravedlivých pracovních, sociálních a ekonomických podmínkách. Od roku 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě.

Organizace je jedinečná svou tripartitní strukturou, kterou tvoří vládní představitelé, zaměstnavatelé a zaměstnanci (odborníky). Tripartita projednává pracovní normy a zásady této organizace. V procesech rozhodování má každý zástupce stejný hlas.

Skládá se ze tří hlavních orgánů. Mezinárodní konference práce probíhá každý rok v červnu. Na konferenci se setkávají zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců, kde se stanovují a přijímají pracovní standardy a řeší sociální a pracovní otázky. Správní rada je výkonným orgánem, který se schází třikrát ročně. Rada rozhoduje o politickém směřování organizace, volí generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce a navrhuje program činnosti, o kterém se rozhoduje na Mezinárodní konferenci práce. Třetím orgánem je Mezinárodní úřad práce je sekretariátem Mezinárodní organizace práce a tvoří jakési zázemí každodenních aktivit Správní rady. V čele úřadu stojí generální ředitel, který je volen na pět let a může být volen opakovaně.

Cílem mé bakalářské práce je zmapovat historii Mezinárodní organizace práce a její současné aktivity v oblasti sociálních práv. Mimo jiné se chci zabývat její strukturou, cíli a základními činnostmi. Dále bych chtěla věnovat pozornost programům a projektům, které v současné době probíhají v určitých členských státech. Na závěr se chci zmínit o spolupráci České republiky, konkrétně spolupráci Ministerstva práce a sociálních věcí, s Mezinárodní organizací práce.

1. Vznik a vývoj Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) vznikla roku 1919 pod záštitou Společnosti národů jako součást Versailleské smlouvy po ukončení první světové války. Vznik této organizace mělo za cíl udržet světový mír založený na přiměřeném zacházení s pracujícími lidmi, zajistit příjmy a sociální a ekonomické podmínky (Palatková, 2011, s. 121).

První myšlenka mezinárodní spolupráce založená na úpravě a regulaci pracovních podmínek pochází již z první poloviny 19. století, kdy průmyslník Daniel Legrand usiloval o to, aby evropští státníci jednali na mezistátní úrovni o řešení zneužívání pracujících obyvatel. Roku 1864 bylo založeno sdružení s názvem Mezinárodní dělnické sdružení, jehož cílem byla ochrana, podpora a emancipace pracující třídy. Tento spolek, který spojil odboráře, rozmanitou skupinu politických aktivistů a další, je známý jako První internacionála. Jeho práce však pokračovala až po roce 1889 jako Druhá internacionála. Požadavek Druhé internacionály na osmihodinovou pracovní dobu byl později převzat v první Úmluvě osvojenou Mezinárodní organizací práce (ILO, ©2016).

Současně s tímto vývojem se začaly podnikat kroky k vytvoření mezistátních smluv o pracovních podmínkách skrz Mezinárodní asociaci pro ochranu pracovníků (The International Association for Labour Legislation), která vznikla v roce 1900. Následujícího roku byl založen Mezinárodní sekretariát odborových organizací (The International Trade Secretariat), který byl v roce 1913 přejmenován na Mezinárodní federaci odborů (The International Federation of Trade Unions). První mezinárodní setkání se uskutečnilo roku 1905. Na tomto setkání byl položen základ dvou Úmluv, které byly v dalším roce přijaty na konferenci v Berlíně. První z nich zakazovala noční práci ženám v průmyslu, v druhá zakazovala používání bílého fosforu v průmyslové výrobě zápalek. Ačkoliv tyto snahy byly přerušeny válkou, sdružení zajišťovala důležitou laboratoř pro následnou práci MOP. Jejich vliv byl však omezen na pár evropských států, chyběl zde efektivní mechanismus pro realizaci úmluv a mnohé vlády upřednostňovaly rozvíjení bilaterálních smluv (Rodgers et al., 2009, s. 4).

Podnětem pro rozvoj společných standardů byla rostoucí integrace světové ekonomiky. Jak pracovníci, tak i firmy podporovali úsilí Mezinárodní asociace pro ochranu pracovníků, avšak z různých důvodů. Pracující viděli toto úsilí jako koordinovanou mezinárodní snahu dosáhnout lepších pracovních podmínek a ke kontrole nepříznivých účinků na práci tržní síly. Zaměstnavatelé zas zvýhodňovali vyrovnávající pracovní podmínky za účelem usnadnit rozšíření obchodu a odstranit nerovné podmínky mezinárodní obchodní soutěže (Rodgers et al., 2009, s. 5).

Válka dočasně zastavila růst obchodu. Pracovní neklid byl rozšířený v pozdějších fázích konfliktu a bezprostředně po něm, a to mělo vliv na Mírovou konferenci, která se konala v roce 1919. Na této konferenci byly sjednány mírové smlouvy mezi vítěznými a poraženými státy první světové války. Na základě mírového programu, Čtrnácti bodů, které přednesl americký prezident Woodrow Wilson, byly s jednotlivými poraženými státy uzavřeny Pařížské předměstské smlouvy. Každá z nich byla pojmenována podle pařížského předměstí, ve kterém byla podepsána (Rodgers et al., 2009).

Dne 28. června 1919 byla podepsána Versailleská mírová smlouva, která zakládala Společnost národů a Mezinárodní organizaci práce. Část této smlouvy obsahovala původní znění Ústavy Mezinárodní organizace práce. Jednalo se o první pokus vybudovat univerzální organizace k řešení sociálních a ekonomických problémů, kterým čelil svět na počátku dvacátého století. Ústava vyložila důvody pro MOP, uvedla její cíle, záměry i detailní návrh, a taktéž stanovila některé metody a postupy pro regulaci pracovních podmínek, o jejichž uplatňování by měly usilovat všechny průmyslové komunity. Na vytvoření Ústavy pracoval Výbor pro mezinárodní pracovní legislativu zřízený konferencí. Výbor, kterému předsedal Samuel Gompers, vedoucí americké federace práce v USA, byl složen z devíti zemí: Belgie, Kuby, Československa, Francie, Itálie, Japonska, Polska, Spojeného království a Spojených států (Rodgers et al., 2009). Tato smlouva byla v Československu vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 217/1921.

V říjnu 1919 se konala první konference ve Washingtonu. Zde bylo přijato dalších 6 úmluv, které upravovaly pracovní dobu v průmyslu, nezaměstnanost, ochranu mateřství, noční práci žen a mladistvých a minimální věkovou hranici pracujících

v průmyslu (Rodgers et al., 2009).

Roku 1920 se sídlem organizace stala Ženeva a prvním ředitelem byl jmenován francouzský zástupce Albert Thomas. Díky jeho vlivu bylo přijato 16 dalších úmluv a 18 doporučení v době kratší jak dva roky. Pro kontrolu nad jejich aplikací vznikl roku 1926 Výbor expertů. Výbor, který existuje dnes, se skládá z nezávislých právníků odpovědných za kontrolu vládních zpráv. Každý rok prezentuje své vlastní zprávy na konferenci. Během Velké hospodářské krize, která byla výsledkem masivní nezaměstnanosti, vystřídal Alberta Thomase Brit Harold Butler. Uvědomil si, že řešení otázek práce rovněž vyžaduje mezinárodní spolupráci. Spojené státy se staly členem Mezinárodní organizace práce v roce 1934. Po Haroldu Butlerovi nastoupil Američan John Winant roku 1939, kdy byla druhá světová válka na spadnutí. V květnu 1940 z bezpečnostních důvodů dočasně přestěhoval ústředí MOP do Montrealu v Kanadě. Z funkce odstoupil roku 1941, kdy byl jmenován britským velvyslancem v Británii. Jeho nástupcem se stal Edward Phelan z Irska, který sehrál důležitou roli na 26. konferenci ve Filadelfii. Konference se zúčastnili zástupci vlády, zaměstnavatelů a pracovníků z 41 zemí. Byla přijata tzv. Filadelfská deklarace, která doplnila některé cíle činnosti MOP a stala se přílohou Ústavy MOP. Mimo jiné také zdůraznila, že “práce není zboží” a “svoboda projevu a shromáždění jsou podstatné pro trvalý rozvoj”. Klíčové pasáže těchto dokumentů jsou uvedeny ve druhé příloze a společně definují principy, problémy a způsoby vládnutí, které leží v samotném srdci práce organizace (ILO, ©2016).

Po skončení 2. světové války, roku 1946, se organizace spojila s nově vytvořenou OSN a stala se její specializovanou agenturou. Prosazování lidských práv se dostalo do popředí a osvobození volalo po nových formách činností (United Nations, 2005).

Mezi lety 1948-1970 byl generálním ředitelem Američan David Morse. V těchto letech se počet členských států zdvojnásobil, rozpočet vzrostl pětinašobně a počet úředníků čtyřnásobně. Vyspělé země se staly menšinou mezi rozvojovými zeměmi. V roce 1960 byl založen Ústav pro studium práce v Ženevě a o pět let později Mezinárodní školící středisko (The International Training Center) v Turínu. Po uplynutí padesáti let od založení, obdržela MOP Nobelovu cenu za mír. V průběhu doby byly vyvinuty různorodé činnosti a programy, které rozšiřovaly tyto myšlenky dále. V

70. letech byl zahájen Program světové zaměstnanosti (The World Employment Programme). Tento výzkumný program byl zaměřen na vymýcení chudoby, podporu zaměstnanosti a hospodářský růst (ILO, ©2016).

Generálním ředitelem od roku 1970-1973 se stal Brit Wilfred Jenks. Za jeho vedení učinila MOP další kroky ve vývoji standardů a mechanismů pro dohled nad jejich používáním, zejména v podpoře svobody sdružování a práva odborově se organizovat.

Další nástupce Francouz Francis Blanchard rozšířil technickou spolupráci s rozvojovými zeměmi a bránil poškození organizace navzdory ztrátě jedné čtvrtiny svého rozpočtu po americkém odstoupení v letech 1977-80.

Belgičan Michel Hansenne jej následoval v roce 1989 a vedl organizaci až do období po Studené válce. Vyzdvihoval důležitost sociální spravedlnosti v srdci mezinárodních hospodářských a sociálních politik.

V roce 1999 převzal funkci generálního ředitele Juan Somavia z Chile. Zdůraznil důležitost zajištění důstojné práce, mezinárodního strategického cíle a prosazování spravedlivé globalizace. Také podtrhl práci jako nástroj sloužící ke zmírnění chudoby a roli MOP v pomoci k dosažení Rozvojových cílů tisíciletí, včetně snížení světové chudoby na polovinu do roku 2015. Desátým generálním ředitelem byl v květnu 2012 zvolen Brit Guy Ryder. Jeho pětileté funkční období začalo v říjnu 2012 (ILO, ©2016).

2. Struktura a cíle

Mezinárodní organizace práce vznikla jako přidružená organizace Společnosti národů. Po rozpadu této Společnosti byla MOP roku 1946 přijata do vznikajícího systému Organizace spojených národů a stala se tak její první specializovanou agencí (Žaloudek, 1996). V současné době čítá 187 členských států.

MOP se od ostatních mezivládních organizací liší ve dvou ohledech, které jsou odvozeny ze dvou způsobů vlády. První z nich je jedinečná tripartitní struktura, kterou tvoří vládní představitelé, zaměstnavatelé a zaměstnanci. Druhý, méně známý způsob, spočívá v konkrétních způsobech, jimiž jsou pracovní normy přijaty, ratifikovány a jsou pod dohledem (Rodgers et al, 2009).

Tripartita vytváří jakési fórum, ve kterém vlády a sociální partneři ekonomie všech členských států svobodně a otevřeně debatují a rozpracovávají pracovní normy a zásady MOP. Významnou charakteristikou je fakt, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají stejný hlas jako zástupci států v procesech rozhodování. Jsou tedy rovnocennými partnery. Výjimkou jsou přijímání rozpočtu pouze delegáty vlád a hlasování na Mezinárodní konferenci práce, kde zástupci vlád mají dvojnásobný počet hlasů. Koncept tripartity je zakotven v Ústavě MOP v článku 3. Zde stojí, že Mezinárodní konference práce má být složena ze čtyř zástupců každého z členů, z nichž dva budou delegáty vlád, jeden delegát zaměstnavatelů a jeden delegát zaměstnanců (Rodgers et al, 2009).

Mezinárodní organizace práce se skládá ze tří hlavních orgánů. Již zmiňovaná Mezinárodní konference práce (International Labour Conference) je hlavním rozhodovacím orgánem konající se každý rok v červnu v Ženevě. Na konferenci se stanovují a přijímají mezinárodní pracovní standardy, řeší globálně významné sociální a pracovní otázky, přijímá se rozpočet MOP spolu s finančními příspěvky jednotlivých členů a volí se členové Správní rady (MPSV, ©2007).

Správní rada (Governing Body) je výkonným orgánem, který se schází třikrát ročně v Ženevě. Její složení je omezeno na 56 řádných (z toho je 28 vládních zástupců, 14

zástupců zaměstnavatelů a 14 zástupců zaměstnanců) a 66 zastupujících členů (28 - 19 - 19). Deset řádných míst je trvale obsazeno členy tzv. hospodářsky významných států, ostatní místa jsou každé tři roky obměňována. Na tyto místa jsou vládní členové voleni na Mezinárodní konferenci práce s ohledem na poměrné zastoupení jednotlivých zeměpisných oblastí. Rada rozhoduje o konkrétním politickém směřování MOP, volí generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce a navrhuje program činnosti, o kterém je následovně rozhodováno na Mezinárodní konferenci práce (ILO, ©2016). Česká republika byla do Správní rady zvolena v letech 2005 – 2011.

Mezinárodní úřad práce (International Labour Office) je stálým sekretariátem a zázemím všech každodenních činností, které jsou řízeny Správní radou. V čele MÚP stojí generální ředitel, který je volen každých pět let a může být volen i opakovaně. Úřad zaměstnává 2700 zaměstnanců ze 150 zemí, nejen ve svém ústředí v Ženevě, ale také ve zhruba 40 regionálních úřadovnách po celém světě. Česká republika spadá pod Subregionální úřadovnu sídlící v Budapešti. Mezi těmito zaměstnanci pracuje 900 expertů v rámci programů technické spolupráce. Úřad také provozuje výzkumné a dokumentační středisko (ILO, ©2016).

Prvotním záměrem při vzniku organizace bylo udržení světového míru, bezpečnosti a humanity při zajištění a zlepšení sociálních a ekonomických podmínek (Krejčí, 1997). Hlavní cíle, které stanovili zakládající členové, jsou vymezeny v preambuli Ústavy MOP. Mezi cíle patří regulace pracovní doby, včetně maximálního počtu pracovních dnů v týdnu, regulace podmínek při přijímání pracovních sil, prevence nezaměstnanosti, zajištění přiměřeného životního minima, ochrana pracovníka pro případ nemoci, nemoci z povolání a pracovních úrazů, ochrana dětí, mladistvých a žen, zajištění ve stáří a při invaliditě, ochrana zájmů zaměstnanců pracujících v zahraničí, rovné zacházení a odměňování za práci stejné hodnoty, svoboda sdružování, organizace odborných a technických vzdělání a zajištění dalších opatření. Tyto cíle byly jedním z faktorů udržení trvalého světového míru (Palatková, 2011).

Vize původní Ústavy se posunula o krok vpřed, kdy na 26. konferenci ve Filadelfii byla přijata deklaráce. Filadelfská deklaráce z roku 1944 potvrdila principy a cíle organizace a zdůraznila důležitost jejich upevňování a rozšiřování. K dalším cílům

zařadila podporu plné zaměstnanosti a zvyšování životní úrovně, zaměstnávání pracovníků v zaměstnáních, kde mohou uplatnit své schopnosti a přispívat tak ke společnému blahobytu, rovné příležitosti pro muže a ženy, zajištění úpravy v oblasti mzdových nároků, zajištění práva na kolektivní vyjednávání, rozšíření sociálního zabezpečení, přiměřenou ochranu života a zdraví pracovníků ve všech povoláních, zabezpečení opatření v oblasti péče o dítě a ochrany mateřství, poskytování přiměřené výživy, bydlení a zařízení pro rekreaci a kulturu, zajištění rovnosti vzdělávacích příležitostí (Rodgers et al, 2009).

V současné době jsou strategické cíle definované prostřednictvím tzv. Agendy důstojné práce. Agenda důstojné práce vychází z Deklarace o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci. Deklarace byla přijata na 97. zasedání Mezinárodní konference práce, které proběhlo v Ženevě ve dnech 28. 5. - 13. 6. 2008. Agenda důstojné práce pomáhá rozvinout ekonomické a pracovní podmínky, které vedou k trvalému míru, prosperitě a pokroku. Jejimi hlavními strategickými cíli jsou podpora a realizace standardů, základních principů a práv při práci, prosazování lepších pracovních příležitostí pro ženy a muže k zajištění důstojného zaměstnání a příjmů, posílení efektivnosti sociální ochrany pro všechny, posílení tripartity a sociálního dialogu (Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2009).

Vedle těchto cílů se snaží také plnit tzv. Rozvojové cíle tisíciletí (The Millenium Development Goals) a Cíle udržitelného rozvoje. Rozvojové cíle tisíciletí byly přijaty členskými státy OSN v Miléniové deklaraci z roku 2000. Státy a tedy i MOP jako specializovaná organizace OSN se zavázaly do roku 2015 splnit osm cílů (Organizace spojených národů, [b.r.]). Na ně navazuje 17 Cílů udržitelného rozvoje (The Sustainable Development Goals), které představují program rozvoje na následujících 15 let. Mezi tyto cíle patří vymýcení extrémní chudoby a hladu - snížení počtu lidí trpících extrémní chudobou (lidí žijících z prostředků, které se rovnají nebo jsou nižší jednomu dolaru na den) a hladem na polovinu, zajištění přístupu ke vzděláním všem - všechny děti absolvují plné základní vzdělání, prosazení rovnosti pohlaví a posílení postavení žen ve společnosti - odstranit rozdílnosti v přístupu mužů a žen na všech úrovních vzdělání, zvyšování kvality zdraví - snížení úmrtnosti dětí mladších pěti let, zlepšení zdraví

matek, boj proti HIV/AIDS, malárii a dalším nemocem - zastavit jejich šíření, snižovat procento nakažených a snižovat míru jejich výskytu, zajištění dostupnosti vody, sanitačních zařízení a udržitelného hospodaření s nimi, zajištění přístupu k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie, podpora udržitelného hospodářského růstu, plné produktivní práce a důstojné práce pro všechny - v letech 2016-2030 bude potřeba 470 milionů nových pracovních míst, budování odolné infrastruktury, podpora udržitelné industrializace a inovace, snížení nerovnosti uvnitř zemí a mezi nimi - snížení nerovnosti příjmů domácností v rozvojových zemích, vytvoření bezpečných, odolných a udržitelných měst a obcí - do roku 2030 bude podíl populace ve městech dosahovat až 60 procent, zajištění udržitelné spotřeby a výroby, přijímání bezodkladných opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejich dopadů - existuje mnoho způsobů ke snížení emisí a omezení zvýšení průměrné globální teploty, ochrana a udržitelné využívání oceánů, moří a mořských zdrojů pro zajištění udržitelného rozvoje, ochrana, obnova a podpora udržitelného využívání suchozemských systémů - udržitelné hospodaření s lesy, omezení rozšiřování pouští, zastavit a zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity, podpora mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj - zajištění přístupu ke spravedlnosti a vytvoření efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních, oživení globálního partnerství pro udržitelný rozvoj a posílení prostředků pro jeho uplatňování - zabývat se otázkou potřeb rozvojových zemí (OSN, ©2005).

Cíle udržitelného rozvoje jsou výsledkem tříletého procesu, který začal na Konferenci OSN v roce 2012 konající se v Riu de Janeiro a vyplývají z tzv. Agendy pro udržitelný rozvoj 2030 (OSN, ©2015).

3. Základní činnosti

Mezi základní činnosti MOP patří formulace, přijímání a prosazování standardů pokrývajících veškeré záležitosti spojené s výkonem práce. Standardy jsou přijímány ve formě úmluv a doporučení týkajících se svobody sdružování, politiky zaměstnanosti, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení a dalších souvisejících otázek. Slouží státům jako model při zavádění vlastních programů. Významnější roli hrají úmluvy, které jsou závaznými mezinárodními smlouvami. Doporučení jsou naproti tomu právně nezávaznými směrnici. Přijaté doporučení zpravidla doplňuje příslušnou úmluvu (MPSV, ©2007).

Mezinárodní pracovní standardy vyrostly do komplexního systému nástrojů pro práci a sociální politiku opírající se o řídicí systém, který je navržen tak, aby řešil nejrůznější problémy na národní úrovni. Jsou právní složkou ve strategii MOP pro řízení globalizace, podporu udržitelného rozvoje, vymýcení chudoby a pro zajištění důstojné a bezpečné práce pro všechny. Tento řídicí systém je jedinečný a pomáhá zajistit, aby země uplatňovaly úmluvy, které ratifikovaly. V dnešní době jsou tyto standardy nezbytnou součástí mezinárodního rámce pro zajištění růstu globální ekonomiky, která poskytuje výhody pro všechny (International Labour Organization, 2014).

Tvorba standardů je jedinečný legislativní proces, který probíhá za účasti zástupců států, zaměstnavatelů a zaměstnanců. V prvním kroku Správní rada souhlasí s tím, aby byla určitá záležitost zařazena do programu MKP. Poté Mezinárodní úřad práce připravuje zprávu, která analyzuje zákony a postupy členských států s ohledem na záležitost, která má být projednána. Tato zpráva je rozeslána členským státům a organizacím zaměstnavatelů a zaměstnanců k jejich vyjádření a dále je o ní diskutováno na konferenci. Druhou zprávu s návrhem tohoto nástroje připraví úřad pro připomínky a je předložena k diskusi na následující konferenci. Tato tzv. “dvojitá diskuze” dává účastníkům konference dostatek času k prostudování návrhu a k vyjádření názoru na něj. K přijetí standardu je zapotřebí dvoutřetinová většina hlasů (ILO, ©2016).

Všechny normy, které jsou MKP přijaty, jsou rozeslány všem členským státům. Státy jsou podle článku 19 odst. 5 písm. b) Ústavy MOP povinny předložit úmluvu orgánu či orgánům, do jejichž pravomoci tato záležitost patří (zákonodárny sbor, parlament) nejpozději do jednoho roku od skončení konference. Pokud to z výjimečných důvodů není možné, musejí tak učinit maximálně do 18 měsíců od skončení MKP. Přijatá úmluva vstoupí v platnost 12 měsíců po registraci dvou ratifikací. Ratifikace je čistě formální postup, kterým stát přijme úmluvy jako právně závazný nástroj. Jakmile je úmluva ratifikována, země je předmětem pravidelného systému kontrol odpovědného za zajištění toho, že je tato úmluva aplikována.

MOP tedy pravidelně kontroluje uplatňování standardů v členských státech a poukazuje na oblasti, kde by mohly být lépe aplikovány. Pokud se vyskytnou nějaké problémy při jejich uplatňování, snaží se organizace pomáhat těmto zemím prostřednictvím sociálního dialogu a technické pomoci (ILO, ©2016).

MOP vypracovala různé způsoby dohledu nad prováděním úmluv a doporučení v právu a v praxi po jejich přijetí na Mezinárodní konferenci práce a jejich ratifikaci státy. Existují dva druhy způsobu kontrol. Pravidelný systém kontrol nad aplikací norem a zvláštní postupy kontrol.

Pravidelný systém je založen na přezkoumání zpráv předložených členskými státy a na připomínkách v této souvislosti předložených zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Podle článku 22 Ústavy MOP je každý z členů povinen podávat zprávy o plnění úmluv. Výroční zpráva o provedených opatřeních se podává Mezinárodnímu úřadu práce. Musí obsahovat údaje a musí mít takovou formu, jakou požaduje Správní rada. Zprávy se vypracovávají zpravidla ve dvou či pětiletých termínech (International Labour Organization, 2016).

Podle článku 19 mají členové povinnost podávat zprávy o neratifikovaných úmluvách a o doporučeních. Členské státy informují generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o tom, že normy byly předloženy příslušnému orgánu. Pokud stát úmluvu či doporučení neratifikuje, má pouze povinnost na vyzvání Správní rady podat zprávu o stavu legislativy a praxe v oblasti upravené neratifikovanou úmluvou a uvést důvody, které znemožní nebo zpozdí takovou ratifikaci.

Článek 23 Ústavy MOP stanovuje, že generální ředitel předloží na příštím zasedání konference souhrn informací a zpráv, které mu byly sděleny členy podle článků 19 a 22. Dále stanovuje, že každý členský stát podá zástupci organizací kopie zpráv a informací, které oznámil generálnímu řediteli.

Zvláštní postupy kontrol jsou na rozdíl od pravidelného systému založeny na předložení stížností či požadavků (International Labour Organization, 2016).

Dohled nad plněním přijatých norem provádí Výbor expertů, který se skládá z 20 právníků jmenovaných Správní radou na tříleté období. Odborníci pocházejí z různých zeměpisných oblastí, právních systémů a kultur. Úlohou výboru je poskytnout nestranné technické zhodnocení stavu uplatňování mezinárodních pracovních norem. Toto zhodnocení pak prezentuje ve výročních zprávách. Výroční zpráva výboru se skládá ze tří částí. První část obsahuje obecnou zprávu, jež zahrnuje poznámky o dodržování ústavních povinností členských států a zdůrazňuje postřehy výboru. Část druhá obsahuje připomínky k uplatňování norem, zatímco třetí část je hlavní průzkum (ILO, ©2016).

V současné době existuje 188 úmluv a 199 doporučení. Tyto normy zasahují až do roku 1919. Jak lze předpokládat, některé z těchto nástrojů již neodpovídají dnešním potřebám. Pro řešení tohoto problému přijímá MOP revizi úmluv, které nahrazují ty starší nebo protokoly, které přidávají nová ustanovení starších konvencí. MKP může schválit odnětí doporučení nebo smluv, které nebyly uvedeny v platnost. V letech 1998 až 2002 Správní rada přezkoumala všechny standardy přijaté před rokem 1985. V důsledku tohoto přezkumu 71 konvencí, včetně základních úmluv a opatření přijatých po roce 1985, bylo označeno jako "aktuální" a doporučeno k aktivnímu propagování. Co se týče zbývajících standardů, Správní orgán rozhodl, že některé standardy musejí být revidovány, některé měly prozatímní status, některé byly zastaralé a pro některé byly nezbytné dodatečné údaje a studie (International Labour Organization, 2013).

Standardy pokrývají prakticky všechny aspekty pracovního práva a pracovních vztahů. Existují standardy o právech v práci, pracovních podmínkách, o bezpečnosti a ochraně zdraví, o sociálním zabezpečení, o správě zaměstnanosti a inspekci práce, zaměstnanosti a vzdělávání, o mzdě, migraci a o určitých skupinách pracovníků jako jsou námořníci, zemědělci, původní obyvatelstvo nebo migranti. Společně tvoří ucelený

korpus mezinárodního práva. Do roku 2008 bylo provedeno více než 7500 ratifikací úmluv.

MOP nevyvíjí takový tlak na členské státy, který by směřoval k ratifikaci přijatých úmluv. V posledních letech své úsilí soustředí na závaznou ratifikaci osmi základních úmluv. Správní rada určila těchto osm úmluv jako základních. Úmluvy pokrývají témata, která jsou považována za základní principy a práva v práci. Tyto principy jsou také zahrnuty v Deklaraci MOP o základních principech a právech v práci, která byla přijata na konferenci v roce 1998. Zde byly označeny jako Základní pracovní standardy (Core Labour Standards). Mezi těchto osm základních úmluv patří: Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práv organizovat se (1948), Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (1949), Úmluva č. 29 o nucené práci (1930), Úmluva č. 105 o odstranění nucené práce (1957), Úmluva č. 138 o minimálním věku (1973), Úmluva č. 182 o nejhorších formách dětské práce (1999), Úmluva č. 100 o rovnosti odměňování (1951), Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1958), (International Labour Organization, 2014).

Doporučení na rozdíl od úmluv nepodléhají ratifikaci a neukládají žádné právní povinnosti státům, kromě povinností procesního charakteru. Státy mají povinnost předložit doporučení ústavnímu orgánu, do jehož pravomoci záležitost spadá, aby přijal opatření zákonodárského nebo jiného charakteru. Členské státy nemusí opatření přijmout, ale jsou povinny informovat MOP o stavu zákonodárství v oblasti, které se doporučení týká (International Labour Organization, 2015).

Jelikož doporučení nepodléhají ratifikaci, nelze je považovat za prameny mezinárodního práva. Ukazují pouze možný směr vývoje národního hospodářství. Poskytují členům široké možnosti k použití norem, které jsou v nich obsaženy podle specifického postavení každé země.

MKP využívá doporučení k úpravě oblasti práce, která ještě nebyla dostatečně připravena k tomu, aby prošla procesem a mohla tak být přijata jako úmluva. Problém je však považován za natolik významný, aby byl řešen a vydán formou doporučení (Svobodová, 2009).

V praxi se rozlišuje několik typů doporučení: doporučení vyhláshující obecné

principy, doporučení doplňující a rozvíjející úmluvy a předpokládající konkrétní opatření k jejich použití, doporučení obsahující přesné formulace předpokládaných zákonných textů, typových pravidel apod. (Svobodová, 2009).

Další důležitou oblastí v činnosti MOP je poskytování technické pomoci zvyšující efektivitu nových strategií. Angažuje se v oblasti profesního vzdělávání, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoji managementu, družstev, sociálního zabezpečení, pracovní statistiky, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Dále podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně školící a poradenské služby (MPSV, ©2007).

4. Vymezení pojmu sociálního práva

Sociální práva jsou práva zaručovaná občanům orgány státu, která mají umožnit důstojný život bez ohledu na jejich majetek, příjmy a společenskou pozici (Matoušek, 2003, s. 213).

Podle Tomeše (2010) sociální práva definují sociální záruky důstojné lidské existence. Na tato práva lze pohlížet dvojím způsobem. V širším pohledu jsou to všechna práva, která souvisejí s právem na práci. V užším pohledu jsou to práva, které zabezpečují člověku náhradní příjmy (právo na sociální zabezpečení). Pokud se bude vycházet z toho, že člověk nemůže získat prostředky pro svou obživu vlastní prací nebo majetkem, má právo na takovou úroveň, která mu zajistí jeho zdraví a pohodu i zdraví jeho rodiny, pak je zde úzká souvislost mezi prací a sociálním zabezpečením.

Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky (č. 1/1993) jako sociální právo uvádí: právo získat prostředky prací a právo na zajištění v případě, nemůže-li člověk bez svého zavinění pracovat, právo sdružovat se na ochranu sociálních práv, právo na stávkou, na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Ženy, mladiství a zdravotně postižení mají právo na zvláštní pracovní podmínky a ochranu zdraví. Mladiství a zdravotně postižení mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání. Všichni občané mají právo na hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele. Každý, kdo je v nouzi, má právo na pomoc k zajištění základních životních podmínek. Každý má právo na ochranu zdraví, včetně bezplatné zdravotní péče. Rodina a rodičovství jsou pod ochranou zákona. Děti narozené v manželství i mimo něj mají stejná práva. Rodiče mají právo vychovávat děti, děti mají právo na rodičovskou péči. Všichni občané mají právo na vzdělání (Matoušek, 2003, s. 213-214).

4.1 Současné aktivity Mezinárodní organizace práce v oblasti sociálního práva

Mezinárodní organizace práce vyvíjí úsilí k dosažení sociální spravedlnosti na celém světě, odstranění útisku, strádání a eliminaci nepříznivých sociálních dopadů mezinárodní soutěže (Tröster et al, 2002, s. 44).

V oblasti sociální ochrany MOP aktivně prosazuje politiku a poskytuje zemím pomoc rozšířit přiměřenou úroveň sociální ochrany pro všechny členy společnosti. Sociální zabezpečení zahrnuje přístup ke zdravotní péči a jistotu příjmu, zejména v případech stáří, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity, nemoci z povolání, mateřství nebo při ztrátě hlavního příjmu. (ILO, ©2016). Politiky sociální ochrany hrají klíčovou roli při realizaci lidského práva na sociální zabezpečení pro všechny. Do tohoto spadá snižování chudoby, snižování nerovnosti a podpora zahrnující růst sociální ochrany prostřednictvím posílení lidského kapitálu a produktivity a podporou domácí poptávky a strukturální přeměnou národních ekonomik (ILO, ©2014).

Oblast sociální ochrany má na starost Odbor pro sociální ochranu, který mimo jiné spadá pod Mezinárodní úřad práce. Odbor ve spolupráci s detašovanými pracovišti organizace poskytuje politické poradenství, provádí výzkum a vykonává činnost technické spolupráce (ILO, ©2016). Strategie pro rozšíření pokrytí sociálního zabezpečení je založena na dvourozměrném přístupu k vybudování soudržných a komplexních systémů sociálního zabezpečení. Cílem je zajištění minimální úrovně příjmu a zdravotní péče pro všechny (horizontální rozměr) a poskytnutí vyšší úrovně ochrany v souladu s aktuálními normami MOP (vertikální rozměr). Tato dvourozměrná strategie pro rozšíření sociálního zabezpečení byla schválena v červnu 2011 na 100. zasedání Mezinárodní konference práce. Na 101. zasedání v červnu 2012 přijala MKP novou normu sociálního zabezpečení - Doporučení č. 202 o minimálních úrovních sociální ochrany. Toto doporučení je vodítkem k provedení výše zmíněného dvourozměrného přístupu prostřednictvím efektivních národních strategií pro rozšíření sociálního zabezpečení. Cílem strategií je budování minimálních úrovní sociální ochrany v komplexních systémech sociálního zabezpečení přizpůsobených národním

podmínkám a úrovním rozvoje. Zahrnuje pět oblastí činnosti, mezi něž patří: rozvojová politika a aplikovaný výzkum; veřejné finance, pojistně matematické a statistické odvětví; právní rada; budování kapacit a rozšiřování znalostí; rozvoj základních znalostí (ILO, ©2016).

Výše uvedené oblasti práce pokrývají pět hlavních kategorií aktivit MOP v oblasti sociálního zabezpečení, které schválila Správní rada v roce 2012 (rozvoj politiky a norem souvisejících činností, rozvoj znalostí a sdílení informací, technické poradenské služby, budování kapacit, budování a posilování spolupráce), (ILO, ©2016).

Rozvojová politika, aplikovaný výzkum a statistiky jsou v práci Odboru pro sociální ochranu úzce spjaty. Z dřívějších výzkumů se ukázalo, že dávky sociálního zabezpečení jsou silným nástrojem pro podporu vyrovnaného sociálního a hospodářského rozvoje a růstu, pro boj s chudobou a pro dosažení Rozvojových cílů tisíciletí. Z výzkumů také vyplývají následující závěry:

- Klíčovou investicí do lidí je budování vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení v rané fázi ekonomického rozvoje - klíčový příspěvek k podpoře sociálního a ekonomického rozvoje, stejně tak jako uskutečňování lidského práva na sociální zabezpečení a dalších lidských práv.
- Nalezení „fiskálního prostoru“ pro včasné investice do sociálního zabezpečení není nemožné.
- Peněžité dávky hrají důležitou roli při zajišťování příjmů, snižování chudoby a mohou přispět k podpoře zaměstnanosti, včetně hospodářského růstu.
- Ochrana veřejného zdraví hraje zásadní roli při zajištění efektivního přístupu ke zdravotní péči a dosažení spravedlivých zdravotních výsledků.
- Dobře organizované systémy sociálního zabezpečení přispívají k budování důvěry v institucích a společnostech a jsou rozhodující složkou při budování státních struktur.
- Státy nalézají různé způsoby, jak dosahovat výsledků sociálního zabezpečení – často prostřednictvím kombinace různých prostředků (dávky, příspěvky a přídavky, sociální pojištění, sociální pomoc, záruky zaměstnanosti, apod.)
- Systémy sociálního zabezpečení hrají důležitou roli jako stabilizátory

v případech nečekaných sociálních událostí, stejně tak jako při podpoře strukturálních změn ekonomiky a společnosti.

Výzkumné strategie se zaměřují na hodnocení vztahů mezi krátkodobými a dlouhodobými výnosy investic do systémů sociálního zabezpečení (včetně různých převodů z příjmu a poskytování zdravotní péče) a náklady na takovéto investice (ILO, ©2016). Mezi hlavními směry probíhajících a plánovaných výzkumů patří:

- Zlepšení dostupných informací, dat a měřících metod umožňujících posouzení trendů v pokrytí a velikosti investic do systémů sociální ochrany v jednotlivých zemích.
- Výzkum a politické analýzy trendů, přístupů a reforem v různých oblastech sociálního zabezpečení (včetně ochrany zdraví, ochrany v mateřství, starobních a invalidních důchodů, podpor v nezaměstnanosti, úrazového pojištění).
- Studie kratších a dlouhodobějších vlivů sociálního zabezpečení/ochrany zahrnujících: vliv na snížení chudoby, nerovnosti, chování na trhu práce, hospodářské aktivity (včetně dětské práce), zdraví, vzdělávání, produktivitu a růst.
- Posuzování budoucích nákladů na případné zavádění nových programů sociálního zabezpečení/ochrany a komplexních systémů sociální ochrany v zemích s nízkými a středními příjmy.
- Vývoj kvantitativních modelů sloužících k simulaci krátkodobých a dlouhodobých vlivů budoucích programů sociálního zabezpečení, které umožňují simulovat zpětné vazby mezi sociálním zabezpečením a sociálním a ekonomickým rozvojem.

Na 102. zasedání MKP v roce 2013 byla projednávána zaměstnanost a sociální ochrana v novém demografickém kontextu. Závěry diskuse byly přijaty v Novém demografickém kontextu. Tyto závěry zdůrazňují vizi dlouhodobé politiky pro řešení potřeb v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany lidí všech věkových kategorií a na podporu sdílené odpovědnosti a solidarity mezi generacemi.

Světová populace roste rychle, počet a podíl lidí v pokročilém věku roste rychleji. Potřebou je zajistit přiměřený příjem a živobytí – tím i přístup k sociálnímu začleňování. MOP se dlouhodobě věnuje řešení příslušných problémů a to integrovaným způsobem v rámci Agendy důstojné práce. První oblast činnosti se týká těch starších lidí, kteří se rozhodnou nebo jsou povinni pokračovat v práci, zatímco druhá oblast činnosti se týká jejich sociální ochrany – důchod, zdravotní péče a další odvětví sociálního zabezpečení. Druhá oblast je prvořadým zájmem Odboru pro sociální ochranu. Zvyšující se počet starých lidí se promítá do poklesu průměrného počtu aktivních pracovníků. Tím se klade stále větší tlak na finanční situaci důchodových systémů ve většině zemí. Mnoho zemí čelí omezeným finančním zdrojům. Stalo se tak nezbytně nutným rozhodnout o tom, zda by penzijní částky měly být upraveny, nebo zda by se měla zvýšit věková hranice odchodu do důchodu. Názory tripartity na optimální cestu vpřed se přirozeně liší. Důležitým aspektem poradní role odboru je poskytovat technickou analýzu (kvalitativní i kvantitativní). Studie Odboru pro sociální ochranu poskytují silné náznaky, že náklady na zajištění důchodů jsou dostačující ke zmírnění chudoby. Doporučení č. 202 z roku 2012 by mělo poskytnout praktický a účinný rámec, v němž prakticky všechny země mohou přezkoumat a posílit především svůj důchodový systém. V širším pohledu by měli prozkoumat přiměřenou sociální ochranu v průběhu celého životního cyklu (International Labour Organization, 2013).

Ze Zprávy světové sociální ochrany z roku 2014 vyplývá, že většina starších osob nevyužívá veřejně stanovené záruky minimálních příjmů. Tyto osoby musí pracovat tak dlouho, dokud jsou fyzicky schopné a musí spoléhat na své příbuzné a blízké, kteří často nedokáží poskytnout jistotu příjmu. Tato situace je v rozporu se světovou sociální smlouvou představující oblast lidských práv a s mezinárodními pracovními standardy, podle kterých má každý nárok na alespoň minimální zabezpečení příjmu ve stáří.

Naštěstí se postoje v tomto ohledu mění a jsou vedeny politickými akcemi. Stále více a více zemí po celém světě se snaží rozšířit své příspěvkové důchody pro ty, kteří v současné době nejsou zahrnuti, ale mají potencionální schopnost se na příspěvcích podílet. Mnoho zemí také rozšiřuje nepříspěvková opatření v podobě tzv. „sociálních důchodů“. K dispozici jsou buď všem, kteří dosáhnou určité věkové hranice nebo těm,

kteří nemají žádný či mají nedostatečný důchod. Existuje však mnoho otázek, které je třeba řešit v souvislosti mezi přiměřenou výší dávek, jejich dostupností a dlouhodobou finanční udržitelností důchodových systémů. Udržitelnost důchodových systémů je docela dobře střežena v mnoha zemích. Chybí však sledování přiměřených dávek, stejně tak i sociálních a ekonomických dopadů při probíhajícím snižování dávek. Přiměřenost a udržitelnost jsou dvě strany téže mince. Sliby velkorysých důchodů nejsou vyvážené dlouhodobým (udržitelným) financováním. Na druhé straně, je-li penzijní systém nízký, není přijímán jako adekvátní – ochota platit daně a příspěvky nutné k financování bude narušena. Je tedy potřeba opatření, které zajistí skutečnou rovnováhu mezi přiměřeností a udržitelností. Podle MOP lze rovnováhu dosáhnout prostřednictvím skutečného, demokratického sociálního dialogu, což má za následek obnovení a znovu oživení společenské smlouvy o důchodech (International Labour Organization, 2014).

Další oblastí je ochrana v nezaměstnanosti. Jedním z poučení z nedávné globální krize je mít efektivní systém podpor v nezaměstnanosti. Nicméně převážné většině zemí efektivní systémy dávek v nezaměstnanosti chybí a jiné zas mají systémy, které poskytují jen omezené pokrytí. V důsledku toho zůstává potenciál těchto systémů nevyužitý. Podle MOP je zapotřebí úsilí států, aby zavedly opatření s cílem zvýšit účinnost stávajících systémů a posílit jejich spojitost s programy, které podporují vstup nebo opětovný vstup do zaměstnání, zvyšování kvalifikace a další aktivní politiky trhu práce. Za účelem zlepšení ochrany v zemích s vysokým podílem neoficiálně zaměstnaných lidí (často doprovázeno rozsáhlou strukturální nezaměstnaností) může být nutné kombinovat nejrůznější opatření. Ty mohou zahrnovat pojištění pro případ v nezaměstnanosti společně se systémy záruk zaměstnanosti a sociální podporou nebo s programy převodů hotovosti. V závislosti na národním kontextu spolu mohou tvořit účinnou minimální úroveň pro nezaměstnané a jejich rodiny v souladu s doporučením č. 202. Dále je nezbytná součinnost ochrany v nezaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení. Proto, aby ochrana v nezaměstnanosti byla účinná při podpoře ekonomických změn, musí být dávky v nezaměstnanosti doplněny o školení, rekvalifikace a další oblasti aktivní politiky. Tato práva by měl mít každý příjemce podpory v nezaměstnanosti, stejně tak jako „nepříjemce“ a všichni pracující. Součinnost

s politikou zaměstnanosti umožní dávkám v nezaměstnanosti plnit jejich úlohu co nejefektivnějším způsobem (International Labour Organization, 2014).

V interakci s oblastí sociálního zabezpečení, zejména se zdravotní péčí, je pojištění při nemoci z povolání nebo pracovním úrazu. Podmínky nároku na dávku při nemoci z povolání či pracovním úrazu by měly být navrženy tak, aby pracující byli chráněni proti následkům úrazů od jejich prvního dne v práci. Dávky při pracovním úrazu v případě trvalé invalidity jsou dlouhodobé pravidelné platby, proto je podle MOP potřeba integrovaného vnitrostátního systému. Integrace má zabránit zdvojení dávek. Globální trend vůči pokrytí sociálního pojištění je povzbuzující. Takový rámec napomáhá prosazovat práva a solidaritu, která je nezbytná pro dlouhodobé zdraví systémů sociální ochrany. Důležitou roli v poskytování ochrany při pracovních úrazech také hraje účinná správa a spravedlivé zacházení s žadateli. Role administrativních pracovníků je velmi široká a úzce spjatá s inspekcí práce. Ti jsou zodpovědní za kontrolu bezpečnosti práce, stejně tak jako za celou řadu opatření, která mají zabránit nehodám při práci, pracovním úrazům a nemocem z povolání. Integrovaný rámec zahrnuje komplexní bezpečnost práce a opatření k ochraně zdraví, inspekční služby a prosazování opatření. V případech úrazů zahrnuje odpovídající částky zdravotních dávek a vhodné rehabilitační služby. Tento integrovaný rámec podle MOP je nejlepším způsobem, jak zajistit, aby pracující a jejich rodiny byli účinně chráněni proti rizikům nemoci z povolání či pracovním úrazům (International Labour Organization, 2014).

V posledních letech některé státy přijaly opatření k rozšíření důchodového pojištění pro více skupin obyvatelstva (např. osoby samostatně výdělečně činné, pracující z domova) často zahrnující i osoby zdravotně znevýhodněné. Účinná opatření, která podporují osoby se zdravotním znevýhodněním při hledání a udržení kvalitního zaměstnání jsou klíčovým prvkem nediskriminační a inkluzivní politiky. Vyskytuje se však riziko, že tato politika může omezit práva těch, kteří z různých důvodů nejsou schopni nalézt vhodné zaměstnání, a pro něž tyto reformy mohou mít za následek snížení příjmů a potenciálně vyšší riziko chudoby. Proto by politické reformy měly věnovat zvláštní pozornost k nalezení rovnováhy mezi podporou zapojení do zaměstnání a poskytováním odpovídající úrovně zabezpečení příjmů. Dále by měly

podporovat jejich individuální autonomii a nezávislost a přispívat k plnému a účinnému zapojení těchto osob do společnosti (International Labour Organization, 2014).

Další oblastí sociální ochrany je ochrana v mateřství. Mnoho zemí přijalo reformy, které rozšiřují ochranu v mateřství pro určité kategorie žen, které byly dříve nechráněné. Toho bylo dosaženo prostřednictvím různých opatření. Řada zemí (včetně Argentiny, Bangladéše, Bolívie, Indie a Indonésie) zavedla nebo prodloužila nepříspevkové dávky v mateřství pracujícím ženám ve stínové ekonomice nebo chudým ženám obecně. Nepříspevkové dávky jsou obvykle nepřímo spojené s přerušením zaměstnání ve formě mateřské dovolené. Širším cílem je zajistit těhotné ženy a matky peněžitou dávkou v závěrečných fázích těhotenství a po porodu. Některé z programů kombinují peněžitou pomoc s podmínkami týkajícími se využívání služeb péče o matku a s cíli podporovat kojení a zlepšení výživy. V některých zemích jsou těhotné ženy a matky novorozenců mezi cílovými skupinami programů finančních dávek. V jiných zemích existují specifické programy pro mateřské dávky. Mnohé z programů se výslovně zaměřují na snižování úmrtnosti matek a dětí v souladu s Rozvojovými cíli tisíciletí a s národní strategií snižování chudoby nebo sociální ochrany. Některé programy se naopak zaměřují na zvýšení plánování rodičovství a snížení výskytu dětských manželství. Dávky jsou však obvykle poskytovány ženám nad určitý minimální věk a pouze pro určitý počet těhotenství (International Labour Organization, 2014).

V neposlední řadě do sociální ochrany patří také oblast veřejného zdraví. Ochrana veřejného zdraví je určena ke zmírnění zátěže způsobené špatným zdravotním stavem a ke snížení nepřímých nákladů nemocí a zdravotních postižení. Lepší zdravotní stav umožňuje, aby osoby mohly pracovat a získávat příjmy, a tak prolomit kruh špatného zdravotního stavu a chudoby. Má také pozitivní vliv na hospodářský růst a rozvoj. Naopak nedostatečný přístup k nezbytné lékařské zdravotní péči má významné sociální a ekonomické dopady (chudoba, ztráta pracovních návyků, apod.). Strategie MOP k dosažení všeobecného přístupu ke zdravotní péči se zaměřuje na mezery v pokrytí a na finanční překážky prostřednictvím vývoje efektivních a účinných systémů ochrany veřejného zdraví. To si klade za cíl zajistit, aby osoby v nouzi nečelily strádání a zvýšenému riziku chudoby v důsledku finančních výdajů v přístupu k základní

zdravotní péči. Tato strategie je založena na lidském právu na zdraví a sociální zabezpečení. Zdůrazňuje význam ochrany veřejného zdraví, pokud jde o práci a zaměstnání a je přímo relevantní k dosažení Rozvojových cílů tisíciletí v patřičnou dobu a usiluje o realizaci Agendy důstojné práce (ILO, ©2016).

Mnoho zemí také vyžaduje neutrální objektivní rady o strategických nebo manažerských finančních a daňových otázkách nebo podporu při budování vnitrostátních kapacit pro řádné finanční plánování a řízení programů sociální ochrany. Oddělení veřejných financí, pojistně matematické a statistické oddělení (The ILO's Public Finance, Actuarial and Statistics Branch) je poradenská skupina s nejdelší a nejrozsáhlejší mezinárodní zkušeností v kvantitativních aspektech sociálního zabezpečení ve světě. Toto odvětví poskytuje poradenství a pomoc státům v reformách, plánování a analýze jejich systémů sociálního zabezpečení. Tento proces zahrnuje účast odborníků z národních agentur a spolupráci s dalšími mezinárodními institucemi (ILO, ©2016).

5. Programy a projekty

Mezinárodní organizace práce poskytuje technickou spolupráci zemím na všech kontinentech a ve všech fázích ekonomického rozvoje již od počátku roku 1950. V posledních deseti letech bylo na projekty technické spolupráce vynaloženo v průměru 130 milionů \$. Projekty jsou realizovány prostřednictvím úzké spolupráce mezi přijímacími zeměmi, dárci a Mezinárodní organizací práce, která udržuje síť oblastí a regionálních poboček po celém světě.

Celkovým cílem technické spolupráce je provádění Agendy důstojné práce na národní úrovni. Rozsáhlá síť kanceláří po celé Africe, Asii, Latinské Americe, střední a východní Evropě a na Středním východě poskytuje technické pokyny týkající se politiky a pomoc při navrhování a provádění rozvojových programů (ILO, ©2016).

International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)

Mezinárodní program na odstranění dětské práce byl vytvořen v roce 1992 s celkovým cílem postupného odstranění dětské práce. Cíle mělo být dosaženo prostřednictvím posílení kapacit zemí, které by se zapojily do řešení problému a podpořily tak celosvětové hnutí boje proti dětské práci. V současné době působí v 88 zemích. Jedná se o největší program svého druhu na celém světě a je největším operačním programem Mezinárodní organizace práce (ILO, ©2016).

Počet partnerů programu se v průběhu let rozšířil a nyní zahrnuje organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, dalších mezinárodních a vládních agentur, soukromých podniků, komunitní organizace, nevládní organizace, média, poslance, soudnictví, univerzity, náboženské skupiny a v neposlední řadě děti a jejich rodiny (ILO, ©2016).

Práce k odstranění dětské práce je důležitým aspektem Agendy důstojné práce. Dětská práce nejenže brání dětem získat vzdělání a kvalifikaci, kterou potřebují pro budoucnost, ale také udržuje chudobu a má vliv na národní ekonomiky prostřednictvím ztrát v oblasti konkurence, produktivity a potenciálních příjmů (ILO, ©2016).

Program je závislý na dobrovolných příspěvcích. Je klíčovým vyjádřením

solidarity. Poskytuje praktickou podporu zemím prostřednictvím svých projektů. V posledních letech se rozsah projektů značně zvýšil. Projekty můžeme rozdělit na globální a národní. Globální projekty jsou koordinovány a řízeny v ústředí. Většinou se týkají dvou nebo více zemí napříč regiony. Projekty buď cílí na konkrétní formy dětské práce, nebo zahrnují konkrétní zásah jako je legislativa, rozvojová politika či statistické zjišťování. Převážná část národních projektů je decentralizovaná. Ústředí podporuje národní projekty v technickém poradenství, sběru dat, výzkumu a vyhodnocování získaných poznatků o dětské práci a nachází způsob, jak tento problém řešit. Tyto projekty obvykle kombinují přímé zásahy jako je podpora dětí skrz vzdělávání a odborné přípravy s obhajobou, budováním kapacit složek MOP a sociální mobilizací (ILO, ©2016).

The Impact Insurance Facility

Tento projekt je nástrojem k zavedení pojištění v rozvojových zemích. Usiluje o zvýšení dostupnosti kvalitního pojištění pro rodiny s nízkými příjmy, které je ochrání před rizikem chudoby nebo jim pomůže k jejímu překonání. Projekt byl zahájen již v roce 2008 s podporou grantu od Billa Gatese a jeho manželky s názvem Inovace mikropojištění (Microinsurance Innovation Facility), (ILO, ©2014). Pojištění je důležité pro sociální a ekonomický rozvoj dané země:

- poskytuje bezpečnostní síť domácnostem, která je chrání před chudobou;
- silný pojistný trh zvyšuje produktivitu malých i velkých podniků – přispívá k hospodářskému růstu;
- pojištění je výkonným nástrojem vlád a přispívá k dosažení cílů veřejné politiky
 - je nepostradatelným spojencem při podpoře přístupu k důležitým službám, včetně zdravotnictví a zemědělských služeb.

Projekt, jak již bylo zmíněno, umožňuje vládám a jejich partnerům realizovat pojištění pro sociální a ekonomický rozvoj. Děje se tak prostřednictvím tří základních okruhů činností:

1. Rozvoj trhu – navzdory svému potenciálu, pojištění stále není přístupné většině

domácnostní s nízkými příjmy. Iniciativa pro rozvoj trhu si klade za cíl urychlit rozvoj pojištných trhů ve vybraných zemích ve spolupráci s vládami, pojišťovny a dalšími zúčastněnými stranami.

2. Budování kapacit – v tomto případě si iniciativa klade za cíl rozvíjet dovednosti poskytovatelů, distributorů a dalších klíčových aktérů v poskytování pojištění (prostřednictvím školení a poradenských programů).
3. Výzkum a inovace – iniciativa si klade za cíl podpořit lepší praxi díky partnerství s předními odborníky, aby navrhla, ohodnotila a sdělila řešení „měnící se hry“ do pěti hlavních oblastí: zdravotní pojištění, zemědělské pojištění, alternativní rozdělení, mobilní služby a finanční služby.

Prostřednictvím těchto aktivit chce MOP přímo i nepřímo snížit zranitelnost více než 100 milionů nízkopříjmových osob do roku 2018 (ILO, ©2014).

Decent Work Country Programmes (DWCP)

Státní programy důstojné práce byly stanoveny jako hlavní nástroj poskytování podpory MOP. Tyto programy se snaží o takovou práci, která probíhá v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty a lidské důstojnosti, při které jsou chráněna práva pracovníků a za niž dostávají odpovídající odměnu spolu se sociálním zabezpečením. Zajištění důstojné práce pro všechny se stává jedním z nejúčinnějších způsobů boje s globální chudobou a s ní spojenými problémy (ILO, ©2016).

Společný program byl zahájen roku 2006 a je financován vládami Spojeného království a Nizozemí. Intervence se zaměřuje na šest oblastí: metodika řízení, navrhování a realizace programů, reforma OSN, navrhování a realizace projektů, mobilizace zdrojů, přezkoumání a vyhodnocení. Každý program je organizován v rámci omezeného počtu priorit a výsledků dané země. I přesto, že bylo dosaženo pokroku ve vývoji a implementaci programů, určité oblasti na základě poznatků a zkušeností získaných z různých recenzí a hodnocení vyžadují zvážení a zlepšení. Přezkoumání a vyhodnocení slouží k posouzení významu a zvážení strategického usměrňování práce MOP ve vybraných zemích (ILO, ©2015).

V Evropě tyto programy v současné době probíhají v Makedonii, Moldávii, Černé hoře a Srbsku.

Assessing and Addressing the Effects of Trade on Employment (ETE)

Společný projekt Evropské unie a Mezinárodní organizace práce Posuzování a řešení vlivů obchodu na zaměstnanost byl úspěšně realizován v letech 2009 až 2013. Na něj navazuje nyní probíhající druhá fáze projektu s názvem Posílení vlivu sektorových a obchodních politik na zaměstnanost (Strengthening the Impact on Employment of Sector and Trade Policies). Projekt podporuje rozvojové země ve využití mezinárodního obchodu a zahraničních obchodních investic k poskytování více příležitostí pro důstojnou práci a zvyšování počtu pracovníků.

Cílovými skupinami projektu jsou: vládní úředníci, pracovníci vzdělávacích institucí, agentury zprostředkovávající zaměstnání a profesní organizace, personál statistických úřadů a výzkumných institucí, zaměstnanci v regionálních institucích, zástupci odborů, zástupci zaměstnavatelů a obchodních organizací, a další skupiny. Každá země má koordinátora národního projektu a administrativní pracovníce, které řídí a realizují činnosti.

Hlavní činnosti projektu zahrnují: globální zvýšení úrovně znalostí jednotlivých zemí o dopadu obchodu a obchodních politik na produktivní a důstojné pracovní podmínky v rozvojových zemích, vedení seminářů, setkání pracovních skupin k projednání a návrhu obchodu, práce a souvisejících politik v každé partnerské zemi, budování kapacit a technické poradenské služby pro vládní úředníky a sociální partnery. Projekt byl zahájen v roce 2014 a potrvá až do roku 2018 (ILO, ©2016).

V současné době také probíhá řada dalších projektů v konkrétních zemích. Od roku 2013 MOP pracuje s obyvateli venkova v severním Libanonu zejména v oblastech postižených syrskou uprchlickou krizí. Tato oblast má největší výskyt chudých (52,5 %) a 70% práceschopného obyvatelstva pracuje v zemědělství. Projekt si klade za cíl vytvořit produktivní zaměstnanost prostřednictvím ekonomické rozvoje a udržitelného podnikání. Na zvýšení zaměstnanosti klade důraz řada dalších projektů. Od dubna 2015

do konce května 2016 probíhá projekt na zvýšení kvantity a kvality zaměstnanosti ve Vanuatské republice po cyklónu PAM. Projekt Hayat (červen 2013 – červen 2016) probíhá v Horním Egyptě. Cílem projektu je posílit ekonomickou bezpečnost v pěti mateřských vesnicích (oblast Edwa, Maghagha a Minjá) prostřednictvím vytváření lepších pracovních příležitostí a zvýšení zaměstnatelnosti místní pracovní síly (ILO ©2016).

V severní provincii Srí Lanky od roku 2010 pracuje MOP s obyvateli zasaženými místními konflikty. V rámci projektu (Local Empowerment through Economic Development (LEED) Project) přispívá ke snížení chudoby, vytváří pracovní místa, buduje mír prostřednictvím zlepšení životního prostředí s posílením správy věcí veřejných, efektivitě komunitních služeb, veřejného a soukromého sektoru. Dále zde do konce roku 2018 probíhá projekt Evropské unie na podporu oblastního rozvojového programu na Srí Lance. Projekt přispívá k obnově a rozvoji vybraných oblastí na severu a východě Srí Lanky (ILO, ©2016).

Projekt Work4Youth je výsledkem pětiletého partnerství mezi MOP a nadací MasterCard. Cílem W4Y je poskytnout možnosti důstojné práce mladým lidem prostřednictvím zlepšení základních globálních znalostí. Projekt trvá od května 2011 do prosince 2016. Od ledna 2013 probíhá projekt s názvem Partnerství pro zaměstnanost mládeže ve Společenství nezávislých států. Krize zaměstnanosti mladých lidí byla hlavním tématem na konferenci MOP v roce 2012. Tento projekt technické spolupráce usiluje o zlepšení účinnosti politik zabývajících se zaměstnaností mládeže a programů pro vytvoření regionální spolupráce v Ázerbájdžánu, Kazachstánu a Ruské federaci (stejně tak jako v Arménii, Gruzii, Kyrgyzstánu, Tádžikistánu, Turkmenistánu a Uzbekistánu). Zaměřuje se na znevýhodněné mladé lidi, jako jsou např. osoby s nízkou kvalitací, s nedostatkem pracovních zkušeností a další osoby se zvláštním důrazem na mládež ohroženou sociálním vyloučením. Dalším projektem v oblasti zaměstnávání mladých lidí je Iniciativa Taqueem. Taqueem je iniciativa MOP, která si klade za cíl zlepšit výsledky mladých lidí na trhu práce na Středním východě a v Severní Africe (ILO, ©2016).

V červenci 2015 byl spuštěn projekt s názvem Boj proti dětské práci u syrských

uprchlíků a jejich hostitelských komunit v Jordánsku a Libanonu. Dopady syrské krize se stále více přelévají do hospodářské a sociální sféry Jordánska a Libanonu, což vede k zablokování hospodářské činnosti, ztrátám příjmu a zmenšování přístupu ke kvalitním veřejným službám. Sociální soudržnost se mezi uprchlíky a domorodci zhoršuje. Uprchlíci se uchylují k negativním strategiím přežití, jako je dětská práce. MOP se snaží bojovat proti dětské práci prostřednictvím reforem politik práce, budováním technických kapacit a přímých služeb ministerstev a partnerských organizací (ILO, ©2016).

V Bangladéši probíhá od ledna 2014 do června 2017 projekt pro sektor konfekce. V rámci rozvojové politiky národních dovedností Bangladéše byla zavedena certifikovaná školení. Projekt ukazuje, že tato iniciativa může účinně zvýšit zaměstnatelnost a výši příjmů pro chudé. Dalšími projekty, které probíhají do konce roku 2017, jsou Iniciativa lidské bezpečnosti v nejvíce zanedbávaných komunitách s úsilím integrace ze strany národního týmu OSN v Libérii a Somálský společný program místní vlády 2014/2015 (ILO, ©2016).

Mezi některé další projekty patří např. projekt v Shanu přispívající k míru, smíření a rozvoji prostřednictvím posílení komunit; program na rozšíření veřejné práce v Limpopu v Jižní Africe; či program na posílení národní venkovské dopravy v Nepálu (ILO, ©2016).

6. Spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí s Mezinárodní organizací práce

V letech 2001 až 2006 poskytovala Česká republika dobrovolné příspěvky na krátkodobé rozvojové projekty, které byly předloženy ze strany Mezinárodní organizace práce a schváleny Ministerstvem práce a sociálních věcí.

V červnu 2007 byla podepsána Dohoda o partnerství při rozvojové spolupráci mezi MOP a ČR (MPSV, ©2007). Cílem této dohody je podpora realizace Rozvojových cílů tisíciletí v rozvojových zemích prostřednictvím MOP. Dohoda se týká dobrovolných finančních příspěvků České republiky do rozpočtu Mezinárodní organizace práce s tím, že jednotlivé projekty a aktivity budou vzájemně odsouhlaseny z obou stran. Mezi aktivity prováděné podle Dohody patří: rozvojové projekty MOP, vysílání českých odborníků do MOP, možnosti stáží pro české absolventy nebo studenty u MOP, konzultační účast na přípravě nebo hodnocení projektů. Přínosy Dohody a spolupráce podle MPSV (©2007) spočívají zejména v:

- dalším rozvoji vztahů ČR a MOP;
- získání „know-how“ v oblasti řízení projektů díky možnosti podílení se českých expertů na projektech;
- sladění projektů technické spolupráce;
- navýšení podílu zahraniční rozvojové spolupráce (ZRS) na hrubém národním důchodu (HND), především v návaznosti na Závěry EU přijaté v roce 2005, kdy se ČR zavázala usilovat o zvýšení své zahraniční rozvojové spolupráce na úroveň 0,17% hrubého národního důchodu do roku 2010 a 0,33% do roku 2015; v roce 2014 ukazatel poměru RZS k HND dosáhl 0,11% (MZV, ©2015);
- obecném potvrzení pozice ČR jako tzv. dárcovské země.

Uzavřením Dohody se ČR stala prvním středoevropským státem, který se k tomuto modelu spolupráce v oblasti ZRS připojil (MPSV, ©2007).

Česká republika se jako členský stát MOP pravidelně účastní Mezinárodní

konference práce, která se koná každý rok v červnu. Jak již bylo v předchozích kapitolách zmíněno, během konference se stanovují a přijímají mezinárodní pracovní standardy, řeší se globální sociální a pracovní otázky, přijímá se rozpočet s finančními příspěvky jednotlivých členů a volí se Správní rada.

V červnu 2015 na 104. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě vedla českou delegaci ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Ta se zúčastnila summitu „Klimatické změny a svět práce“. V rámci pracovního programu se také setkala se seniorním poradcem Mezinárodní organizace práce Luděkem Rychlým a albánským ministrem práce a sociálních věcí Blendi Klosim (MZV, ©2015).

V rámci posílení spolupráce České republiky a Mezinárodní organizace práce proběhlo v lednu 2016 setkání českého velvyslance Jana Káry s generálním ředitelem Guy Ryderem. S ním jednal o záměru uspořádat v ČR mezinárodní konferenci na téma Budoucnost práce, která by se měla konat koncem roku 2016. Dále by se ČR měla zapojit do projektů MOP a spolupracovat s MOP při řešení současné uprchlické a migrační krize, konkrétně při usnadňování přístupu migrantů na trh práce (MZV, ©2016).

Závěr

Mezinárodní organizace práce má velký význam ve zlepšování sociálních a pracovních podmínek. První myšlenka spolupráce v oblasti pracovních podmínek sahá až do 19. století, kdy začaly vznikat první sdružení a asociace. Současná organizace, která vznikla roku 1919 a od roku 1946 je součástí OSN, hraje důležitou roli ve tvorbě mezinárodních pracovních standardů, které zajišťují minimální úroveň základních pracovních práv. Standardy jsou přijímány v podobě úmluv, protokolů a doporučení.

V oblasti sociálního práva se organizace snaží poskytovat pomoc při realizaci minimální úrovně sociální ochrany prostřednictvím poradenství, prováděných výzkumů a výkonu činnosti technické spolupráce. Za cíl si klade zajistit minimální úroveň příjmu, dostupnost zdravotní péči pro všechny a vyšší úroveň ochrany v souladu s aktuálními normami.

Velkou zásluhu má při poskytování technické spolupráce zemím po celém světě ve všech fázích ekonomického rozvoje. Této spolupráci se věnuje již od roku 1950. Jejím cílem je provádění Agendy důstojné práce a zajištění sociálních a pracovních práv. Mezinárodní organizace práce má rozsáhlou síť kanceláří po celé Africe, Asii, Latinské Americe, střední a východní Evropě a na Středním východě, kde provádí své rozvojové programy a projekty.

V rámci spolupráce s Českou republikou byla v roce 2007 podepsána Dohoda o partnerství při rozvojové spolupráci MOP a ČR. Dohoda se týká podpory realizace Rozvojových cílů tisíciletí v rozvojových zemích a dobrovolných finančních příspěvků ČR do rozpočtu Mezinárodní organizace práce. Dále se zástupci České republiky pravidelně účastní Mezinárodní konference práce konající se každý rok v červnu, kde se řeší sociální a pracovní otázky a přijímají nové pracovní standardy.

Poslání Mezinárodní organizace práce má od svého založení stále velký význam pro zachování lidských práv. Proto je při tvorbě standardů a realizaci projektů potřeba její důsledné činnosti. Organizace by se tak měla zaměřit na nedostatky svých standardů a projektů a na efektivnější využívání finančních prostředků.

Seznam informačních zdrojů

Knížní zdroje

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Application of International Labour Standards 2016 (I): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2016. ISBN 978-92-2-129710-9.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Compendium of International Labour Conventions and Recommendations*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2015. ISBN 978-92-2-127591-6.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Guide on employment policy and international labour standards*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2013. ISBN 978-92-2-127433-9.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Report IV: Employment and social protection in the new demographic context*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2013. ISBN 978-92-2-126862-8.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Organization*. Revidované vydání. Ženeva: International Labour Office, 2014. ISBN 978-92-2-129064-3.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Vyd. 1. Ženeva: International Labour Office, 2014. ISBN 978-92-2-128661-5.

KREJČÍ, Oskar. *Mezinárodní politika*. Praha: Victoria Publishing, 1997. ISBN 80-7187-034-X.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178549-0.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. *Zpráva o zahraniční politice České republiky za období od ledna 2008 do prosince 2008*. Praha: ÚMV, 2009. ISBN 978-80-86506-79-1.

PALATKOVÁ, Monika, Ing., Ph.D. *Mezinárodní cestovní ruch*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 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. ISBN 978-92-2-121955-2.

SVOBODOVÁ, Martina. *Působení Mezinárodní organizace práce v pracovním právu*. Praha, 2009. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-669-7.

UNITED NATIONS. *Fakta a čísla OSN: Základní údaje o Organizaci spojených národů*. New York- Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005. ISBN 92-1-100850-6.

ŽALOUDEK, Karel, PhDr. *Encyklopedie politiky*. Vyd. 1. Praha: Libri, 1996. ISBN 80-85983-11-7.

Internetové zdroje

ILO. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-01-30]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

OSN. *Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs)* [online]. [b.r.]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/rozvojove-cile-tisicileti-mdgs/>

OSN. *Miléniové shromáždění Spojených národů. Miléniová deklarace OSN* [online]. 2005. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.archiv.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=689>

OSN. *Cíle udržitelného rozvoje (SDGs): FAKTA* [online]. 2015. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>

ILO. *How International Labour Standards are created* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/>

ILO. *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/standards/>

applying-and-promoting-international-labour-standards/
committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/
lang--en/index.htm

ČMKOS. *Mezinárodní organizace práce - MOP/ILO* [online]. 2007. [cit. 2016-03-05].
Dostupné z: [http://old.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/
mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo](http://old.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo)

ILO. *World Social Protection Report 2014/2015: Building economic recovery, inclusive development and social justice* [online]. 2014. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z:
[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/
world-social-security-report/2014/WCMS_245201/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/WCMS_245201/lang--en/index.htm)

ILO. *About the Social Protection Department* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-04-09].
Dostupné z: <http://www.ilo.org/secsoc/about-us/lang--en/index.htm>

ILO. *Public finance, actuarial and statistical services* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-04-11]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/
actuarial-and-financial-advisory-services/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/actuarial-and-financial-advisory-services/lang--en/index.htm)

ILO. *What is the Impact Insurance Facility?* [online]. 2014. [cit. 2016-04-16]. Dostupné
z: <http://www.impactinsurance.org/about/what-is-facility>

ILO. *Building quality at scale (2014-2018)* [online]. 2014. [cit. 2016-04-16]. Dostupné
z: <http://www.impactinsurance.org/about/activities-2014-2018>

ILO. *About the International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*
[online]. ©1996-2016. [cit. 2016-04-16]. Dostupné z:
<http://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm>

ILO. *About Decent Work Country Programmes* [online]. 2015. [cit. 2016-04-20].
Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/about/index.htm>

ILO. *Assessing and Addressing the Effects of Trade on Employment – Phase 2 (ETE II)*
[online]. 2016. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z:
[http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/sector-trade-policies/trade/
lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/sector-trade-policies/trade/lang--en/index.htm)

MZV. *Informace o zahraniční rozvojové spolupráci České republiky v roce 2014*
[online]. 2015. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z:

http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/koncepce_publicace/vyrocní_přehledy/informace_o_zahranicni_rozvojove_5.html

MPSV. *Podrobnosti o rozvojové spolupráci mezi MOP a ČR* [online]. 2007. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4408>

MZV. *Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová na 104. zasedání Mezinárodní konference práce* [online]. 2015. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace_/ministryne_prace_a_socialnich_veci.html

MZV. *Velvyslanec Jan Kára jednal s generálním ředitelem Mezinárodní organizace práce Guy Ryderem o spolupráci ČR a ILO* [online]. 2016. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace_/velvyslanec_jan_kara_jednal_s_generalnim.html

ILO. *Origins and history* [online]. 2012. [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

MPSV. *Základní informace o MOP* [online]. 2007. [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

ILO. *Mission and objectives* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

ILO. *Structure* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-02-22]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm>

ILO. *Decent Work Country Programmes* [online]. 2016. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm>

ILO. *Social Protection* [online]. 2016. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--en/index.htm>

ILO. *Programmes and projects* [online]. 2016. [cit. 2016-04-15]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/lang--en/index.htm>

ILO. *Projects* [online]. ©1996-2016. [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/lang--en/index.htm>