

Medzinárodná organizácia práce na prahu nového milénia

Anotácia: Autor článku poukazuje stručne na historický vývoj Medzinárodnej organizácie práce, dôvody jej založenia, predstavuje najvýznamnejších predstaviteľov organizácie a ich aktivity v priebehu funkčných období. Poukazuje na nové úlohy a smerovanie organizácie na začiatku 21. storočia, ako aj normotvorné aktivity v historickom kontexte. V kauzálnej súvislosti načrtáva problematiku kontrolných mechanizmov a ich efektívne uplatňovanie.

Kľúčové slová: Medzinárodná organizácia práce, Albert Thomas, Harold Butler, John Winant, Edward Phelan, David Morse, Wilfred Jenks, Francis Blanchard, Michel Hansenne, Juan Somavia, normotvorná činnosť, dohovory prijaté Slovenskou republikou, kontrolný mechanizmus.

V roku 2009 si Medzinárodná organizácia práce (ďalej len MOP – významná nadnárodná organizácia) pripomenie okrúhle výročie – 90 rokov od svojho založenia. Počas celého obdobia svojho pôsobenia nielen v európskom priestore, ale aj na viacerých kontinentoch a v mnohých regiónoch sveta výrazným a trvalým spôsobom priamo ovplyvnila svojou činnosťou život spoločnosti predovšetkým v oblasti pracovnoprávných a sociálnych vzťahov, ale aj vo sfére dodržiavania ľudských práv a základných slobôd. Historický kontext deviatich desaťročí vystavuje pomyselné vysvedčenie zrealizovaných aktivít, schopností vedúcich predstaviteľov a orgánov ustanovizne, prináša však so sebou aj otázky zaoberajúce sa problematikou jej aktuálneho spoločenského uplatnenia a vytýčených cieľov v počiatočných rokoch nového milénia. Za akých podmienok sa teda zrodila nadnárodná špecializovaná agentúra zaoberajúca sa problematikou práce a aké dôvody viedli k jej vzniku? Čo tvorí obsahovú náplň jej normotvorby pravidelne označovanej ako Medzinárodný zákonník práce? Ako sa dokáže adaptovať a reagovať na podmienky civilizačnej expanzie v prostredí právnych, sociálnych, pracovných, technologických a ďalších zmien? Ako efektívne sú jej kontrolné mechanizmy? Kam smeruje Medzinárodná organizácia práce v treťom tisícročí?

Pri analýze dôvodov vedúcich až ku vzniku Medzinárodnej organizácie práce sa treba vrátiť do povojnového sveta zdecimovanej Európy dvadsiatych rokov minulého storočia. Primárnym problémom vtedajšej doby bolo ignorovanie zásad ľudskosti a humanity. Pracovné podmienky zamestnancov nebrali do úvahy ich osobné záujmy, zdravie, rodinný život alebo sociálne zabezpečenie a stávali sa neznesiteľnými. Atmosféra nulových ambícií garantovať zamestnancom elementárne pracovné a sociálne práva vychádzala z bezohľadnej hospodárskej súťaže pred prvej svetovej vojny a vykorisťovateľského správania zamestnávateľov. Nemenej významným dôvodom boli existujúce politické záujmy pre zriadenie takejto inštitúcie. Neustále zhoršujúce sa pracovné podmienky a vysoký zamestnanecký stav v období industrializácie predstavovali možnosť sociálnych nepokojov, vzbúr alebo revolúcií. Aj na základe týchto skutočností, aby sa predišlo ozbrojeným konfliktom a destabilizácii mieru, existovala silná politická vôľa a lobby na založenie Medzinárodnej organizácie práce. Akceleratorom boli rovnako aj ekonomické motívy jednotlivých európskych krajín. Úspešné naštartovanie sociálnych reforiem, ktorých vykonávateľom by organizácia takéhoto charakteru mohla byť, predstavovali záruky hospodárskeho rastu a prosperity, naopak, absencia progresívnych sociálnych zmien prinášala hrozbu hospodárskej krízy.

Medzinárodná organizácia práce bola založená 28. júna 1919 víťaznými mocnosťami na konci prvej svetovej vojny, keď obsahom Versaillskej mierovej zmluvy bola aj Ústava organizácie, ktorá so zmenami a doplnkami platí dodnes. Text ústavy bol kreovaný v období medzi januárom a aprílom roku 1919 Komisiou práce, ktorá bola zložená z deviatich krajín: Belgicka, Kuby, Československa, Francúzska, Talianska, Japonska, Poľska, Spojeného

kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska a Spojených štátov amerických. Autorom anglického znenia textu boli Harold Butler a Edward Phelan, budúci generálni riaditelia organizácie. V tom istom roku sa uskutočnilo aj prvé zasadnutie organizované v hlavnom meste Spojených štátov amerických, vo Washingtone. Témy sformulované do základných cieľov pre úvodné roky činnosti, ktoré sa stali jadrom pracovnej agendy, rozoberali predovšetkým otázky pracovného času (podarilo sa ustanoviť denný 8-hodinový pracovný čas), nezamestnanosti, materstva, nočnej práce žien, nočnej práce mladistvých zamestnancov či minimálneho veku potrebného na prijatie do zamestnania. Sídлом organizácie sa v letných mesiacoch roku 1920 stala Ženeva vo Švajčiarsku.¹ V nasledujúcich desaťročiach stálo na jej čele deväť generálnych riaditeľov, ktorí formovali dejiny pracovného a sociálneho práva na medzinárodnom poli.

Rodák z francúzskeho mesta Champigny-sur-Marne Albert Thomas bol zvolený za prvého generálneho riaditeľa ešte počas prvého zasadnutia vo Washingtone. Thomas študoval literatúru a históriu v Paríži, neskôr pôsobil ako regionálny politik, novinár a korešpondent viacerých renomovaných periodík zaoberajúcich sa sociálnymi otázkami. Na krátky čas sa priamo zúčastnil na bojových akciách v prvej svetovej vojne, neskôr pôsobil ako člen francúzskej vlády zodpovedný za zásobovanie vojenských jednotiek materiálom. Zomrel náhle, po 13 rokoch vo funkcii. Thomas dal svojou zanietenosťou a odhodlanosťou organizácii silný impulz, od jej vzniku sa v priebehu necelých dvoch rokov prijalo 16 dohôd a 18 odporúčaní. Zaviedol publikačný program, ktorý zahŕňal oficiálny bulletin, mesačník „International Labour Review“ a ďalšie iné vydateľské tituly. Thomas presadil medzinárodné personálne zloženie organizácie garantujúce komplexný prehľad sociálnych a pracovných podmienok na európskom kontinente v jednotlivých štátoch, čoho dôsledkom bola vysoká operatívnosť riešenia prípadných problémov. Thomasove vodcovské schopnosti a entuziazmus stabilizovali Medzinárodnú organizáciu práce na medzinárodnej scéne a dodali jej punc dôveryhodného a seriózneho partnera. Začiatky však nikdy nie sú jednoduché. V prvom čísle International Labour Review v roku 1921 Thomas napísal, cit.: „Uplynul rok, rok plný stretnutí, rozhovorov, konferencií, rok intenzívneho úsilia preukázať prospešnosť a dôveryhodnosť organizácie, rok snahy vyburcovať členské krajiny. Kto ale sme? Aká budúcnosť čaká na organizáciu? Ako dlho dokážeme byť efektívni?“²

Úvodné nadšenie, silne infiltrované pacifistickými ideami a uvoľnenou mierovou atmosférou, vystriedali po roku 1922 pesimizmus, skepsa a agresívna opozičná politika niektorých členských krajín, ktorým prekážala predovšetkým nadpriemerná normotvorba, kritické hodnotenia, netransparentný a vysoký rozpočet organizácie. Spor s francúzskou vládou o obmedzenie právomocí znamenal dokonca priamu konfrontáciu na Medzinárodnom súdnom dvore v Haagu, ten ich však nielen potvrdil, ale dokonca rozšíril aj na medzinárodnú úpravu pracovných podmienok zamestnancov v poľnohospodárstve. Paralelným problémom bolo finančné hospodárenie, všetkým aktivitám organizácie bola zaručená úplná nezávislosť a apolitickosť, na druhej strane však bolo financovanie absolútne závislé od príspevkov členských štátov. Rok 1923 priniesol preto konsenzus, keď rozpočet bol stabilizovaný na približne 1,44 milióna amerických dolárov. Rovnako normotvorné tempo stratilo z pragmatických dôvodov svoj elán, keď sa viac prihliadalo na reálne schopnosti, možnosti a výkonnosť jednotlivých krajín, čo znamenalo v rokoch 1922 až 1933 „iba“ 15 dohôd a 21 odporúčaní prijatých organizáciou.

Po neočakávanej smrti Alberta Thomasa sa jeho nástupcom stal Angličan Harold Butler. K najvýznamnejším míľnikom jeho funkčného obdobia patrí vstup Spojených štátov amerických do organizácie (v r. 1934) a expanzívna politika zameraná na Južnú Ameriku, Stredný východ a Áziu, ktorej výsledkom bola prvá regionálna konferencia mimo Európy,

¹ The ILO : what it is, what it does, International Labour Office, s. 7, Geneva 2003

² International Labour Review, International Labour Organisation, s. 1, Geneva 1921

v Chile, v hlavnom meste Santiagu. Butler sa sústredil aj na pretrvávajúce problémy v rôznych odvetviach priemyslu, tripartitné konferencie organizované pod jeho záštitou boli predpokladom založenia viacerých priemyselných združení po druhej svetovej vojne.

Po Butlerovej rezignácii v roku 1938 (prijal pracovnú ponuku v školstve v Anglicku) sa jeho nástupcom stal Američan John Winant. Absolvent Univerzity v Princetone sa sociálnymi otázkami zaoberal už počas svojich vysokoškolských štúdií. V období pred prvou svetovou vojnou vstúpil do politiky, neskôr narukoval, po prepustení z armády bol zvolený za guvernéra štátu New Hampshire. Akékoľvek jeho vízie boli silne limitované politickým vývojom v Európe, ktorá sa ocitla pred vypuknutím druhej svetovej vojny. Po nástupe nacizmu a ofenzíve vojenskej mašinerie Nemecka a Talianska bola pozícia Švajčiarska, rovnako ako aj ostatných európskych štátov ohrozená a neistá, čo Winanta priviedlo k rozhodnutiu premiestniť sídlo dočasne do Montrealu v Kanade. Bolo to obdobie, ktoré zmrazilo činnosť organizácie, tá sa s minimálnym finančným krytím snažila prečkať vojnové besnenie a funkcionárska elita sa pripravovala v zámorí na európsku povojnovú reinkarnáciu. V skromných podmienkach však predsa len pokračovalo niekoľko programov (najmä formou letákov) v regióne Južnej Ameriky hlásajúcich potrebu a výhody sociálneho poistenia.

V roku 1944 bol za generálneho riaditeľa zvolený írsky rodák Edward Phelan. Po ukončení štúdia na Liverpoolskej univerzite bol prijatý na novovytvorené ministerstvo práce, kde neskôr v roku 1919 zohral kľúčovú úlohu pri presadzovaní britských záujmov na založení Medzinárodnej organizácie práce. Phelan poznal problematiku organizácie dôsledne, okrem iného bol spoluautorom Ústavy a v pozícii tajomníka sa zúčastnil aj na jej prvom zasadnutí. Napriek napätej politickej a vojnovnej situácii vo svete si Phelan uvedomoval potrebu zvolať stretnutie členských štátov organizácie na Medzinárodnej konferencii práce (ktorá predstavovala najvyšší orgán) s cieľom diskutovať o úlohe organizácie, jej postavení a nových úlohách po blížiacom sa konci druhej svetovej vojny. Stretnutie sa nakoniec podarilo zorganizovať v roku 1941 v New Yorku, členov konferencie dokonca prijal na pozvanie v Bielom dome aj americký prezident Franklin Roosevelt. Závery rokovaní boli jasné – úloha a význam organizácie sú nespochybniteľné, jej hlavným cieľom po roku 1945 mala byť pomoc pri stabilizácii mieru a rozbehnutie reforiem vedúcich k trvalému sociálnemu pokroku. Mimoriadny význam mala deklarácia prijatá počas zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce v roku 1944 vo Filadelfii. Pod Phelanovým vedením sa ňou podarilo doplniť znenie Ústavy a deklarovať prioritné smerovanie organizácie do budúcnosti. Základné princípy dokumentu vychádzali zo zákazu diskriminácie, tézy o tom, že práca nie je tovar, tendencií trvalého pokroku, boja proti chudobe a podpore medzinárodného úsilia na dosiahnutie týchto úloh. Pri výpočte najdôležitejších Phelanových splnených misií svietia červenou farbou ešte dva dátumy. Začiatkom roka 1946 vyvrcholili prístupové rokovania s novokreovanou Organizáciou spojených národov a výsledkom bolo to, že Medzinárodná organizácia práce sa stala jej prvou špecializovanou agentúrou. Rovnako ešte pod jeho vedením sa podarilo v roku 1948 prijať významný dohovor upravujúci slobodu združovania.

V roku 1948 začal svoje dvadsaťdvaročné funkčné obdobie američan David Morse. Právnik a absolvent Harvardskej univerzity praxoval po ukončení štúdia v rôznych právnických profesiách, po vypuknutí druhej svetovej vojny slúžil v Afrike a neskôr na Sicílii, kde zaviedol zamestnanecký pracovný program pre amerických a britských vojakov. V medzivojnovom a povojnovom období pôsobil v administratíve prezidentov Roosevelta, resp. Trumana. Morse s odstupom času svoje dlhoročné pôsobenie v čele organizácie zhodnotil takým spôsobom, že jeho základnou úlohou bolo prebudovať organizáciu, ktorá počas vojnových rokov výrazne upadla, prežila síce, čo už samo osebe predstavovalo mimoriadny výkon, ale dosiaľ si nenašla svoje miesto v povojnovom svete. A bol to epochálny triumf! Počet členských krajín sa pod jeho vedením viac ako zdvojnásobil (v roku 1948 mala organizácia 52 členov, v roku 1970, keď Morse podal rezignáciu, až 121, k 31.

decembri 2007 to bolo 181 členov), rozpočet dosahoval úroveň cca 60 miliónov dolárov ročne, dôraz sa kládol na technické vybavenie, publikačnú, informačnú a vzdelávaciu činnosť. Vytvorila sa medzinárodná sieť regionálnych úradov, v roku 1960 vznikol Medzinárodný ústav pre štúdium otázok práce v Ženeve, v roku 1965 bolo založené Medzinárodné stredisko pre odborný a technický výcvik v Turíne, v roku 1969 bola organizácii udelená Nobelova cena mieru. Pri príležitosti 30. výročia založenia organizácie v roku 1949 Morse napísal, cit.: *„Pred tridsiatimi rokmi sme začali novú éru medzinárodného úsilia o vybudovanie mierového spoluzitia národov na princípe sociálnej spravodlivosti a pokroku. Keď sa obzriem späť, vidím vykonanú prácu naplňajúcu ma vierou, že sme konali správne a dôverou v budúcnosť.“*³

Wilfred Jenks, Angličan, ktorý v roku 1970 nahradil Morsa, bol generálnym riaditeľom len tri roky, do svojej náhlej smrti. Za tento relatívne krátky čas sa mu podarilo úspešne implementovať princíp tripartity v niektorých rozvojových krajinách, naplno podporoval sociálnu mimokontinentálnu osvetu organizácie v mnohých oblastiach tretieho sveta, obhajoval základné ľudské práva a slobody. V období studenej vojny medzi východným a západným svetom bol rovnako ako jeho nástupca vystavený politizácii pracovnej problematiky a agendy organizácie. Zachoval si však povesť hlbavého a dôstojného lídra, ktorý nikdy nezradil zásady humanity a ľudskosti.

Francis Blanchard, francúzsky diplomat a politik zastával miesto generálneho riaditeľa v rokoch 1974 až 1989. Pred nástupom do funkcie sa aktívne zaoberal problematikou utečencov a medzinárodnou migráciou. Podstatnú časť svojej profesijnej kariéry na pôde organizácie zasvätil prehlbovaniu spolupráce s členskými štátmi a ďalšiemu rozširovaniu jej aktivít do celého sveta. Médiami pertraktované boli predovšetkým dve medzinárodné kauzy v ktorých vystupovala aj organizácia pod Blanchardovým vedením. Po prvé, v roku 1977 vystúpili z Medzinárodnej organizácie práce Spojené štáty americké, čo spôsobilo výrazné finančné straty a čiastočne oslabilo vplyv v niektorých regiónoch. Organizácia bola prinútená krátiť svoje výdavky, jej rozpočet poklesol približne o 25 percent. Blanchardova šetrná politika pomohla preklenúť toto obdobie až do roku 1980, keď Spojené štáty americké boli pod vedením prezidenta Ronalda Reagana opäť prijaté za riadneho člena. Po druhé, organizácia sa angažovala proti formálnej delegalizácii spoločenského a odborového hnutia Solidarita v 80. rokoch v Poľsku. Ostro vystupovala proti komunistickej kampani ignorujúcej a potláčajúcej právo na slobodné združovanie a právo organizovať sa. Solidarita bola totiž založená v zmysle ustanovení dohovoru organizácie z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, ktorý bol v roku 1957 v Poľsku ratifikovaný.

Právnik a ekonóm, belgičan, Michel Hansenne bol zvolený za generálneho riaditeľa v roku 1989. Po ukončení štúdií pracoval ako výskumný pracovník niekoľko rokov na Univerzite v Liège, v sedemdesiatych rokoch odštartoval svoju politickú kariéru, ktorá ho katapultovala na viacero rôznych ministerských pozícií a do belgického parlamentu. Publikoval niekoľko odborných štúdií z prostredia sociálnych a ekonomických vzťahov. Svoje poslanie videl predovšetkým v úlohe priviesť organizáciu na prah 21. storočia ako morálnu autoritu, odborne spôsobilú a administratívne výkonnú. Elementárne ciele organizácie po páde komunistických režimov vo východnej Európe sformuloval do niekoľkých bodov. Medzinárodná organizácia práce mala zastávať úlohu poradného orgánu pri reformných zmenách v krajinách bývalého sovietskeho bloku, permanentne byť otvorenou odbornou tribúnou pre diskusie najmä o sociálnej a pracovnej problematike, vývojových modeloch, globalizácii, liberalizácii a ďalších fenoménoch svojej doby. Hansenne výraznou mierou tiež prispel k prijatiu Deklarácie o základných zásadách a právach pri práci v roku

³ International Labour Review, International Labour Organisation, č. 6, Geneva 1949

1998, manifestácii myšlienok koherentnosti sociálneho a ekonomického pokroku s osobitným zreteľom na čo najefektívnejšiu vykonateľnosť dohovorov organizácie.

Po zvolení Hansenna za poslanca Európskeho parlamentu v roku 1999 sa deviatym a do dnešných dní stále slúžiacim generálnym riaditeľom stal Juan Somavia z Chile. Právnik, diplomat, akademický pracovník vo viacerých krajinách sveta je prvým mimoeurópskym vrcholovým predstaviteľom organizácie. Svoje druhé funkčné obdobie začal v roku 2003.

Normotvorba organizácie podstúpila v priebehu rokov prirodzenú rekonštrukciu, jej adresnosť a obsahová náplň sa prispôbovala predovšetkým politickým a spoločenským zmenám či praktickým potrebám meniacej sa praxe. V treťom tisícročí pretrváva naďalej širokospektrálna oblasť spoločenských javov upravovaných organizáciou, obsahovo blízkych pracovnoprávnym a sociálnym vzťahom, enormný dôraz sa však kladie na skvalitňovanie legislatívy a jej efektívnu realizáciu v jednotlivých členských krajinách zabezpečenú a posudzovanú cez optiku kontrolných mechanizmov organizácie. Základné oblasti modernej normotvorby možno rozdeliť do niekoľkých skupín. Úplne odstránenie všetkých foriem detskej práce predstavuje jednu zo základných ideí sociálneho sveta v réžii Medzinárodnej organizácie práce. Podľa posledných prieskumov je však viac ako 200 miliónov detí po celom svete aktívnym účastníkom pracovného procesu v dennej forme. Hlavným dôvodom takéhoto stavu sú predovšetkým extrémne zlé sociálne a hospodárske podmienky ich rodín, vysoká nezamestnanosť, zneužívanie ťaživej situácie ostatných členov rodiny neschopných nájsť si zamestnanie, ekonomická závislosť od príležitostných druhov zárobku a ľahostajné správanie zamestnávateľov neberúce na zreteľ fyzické a psychické potreby, možnosti a schopnosti detí. Hoci bola detská práca vyhlásená za ilegálnu, v mnohých prípadoch je veľmi komplikované preniknúť do tohto sveta naplneného veľakrát tichým mlčaním beznádeje a odkázanosti. Definitívne odstránenie detskej práce je jednou z hlavných agitačných kampaní organizácie v posledných rokoch.

Problematika rovnoprávnosti mužov a žien, vychádzajúca predovšetkým zo zásady rovnosti pracovných príležitostí, princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu, rovnoprávneho postavenie oboch pohlaví v systéme sociálneho zabezpečenia alebo rovnakého prístupu, pokiaľ ide o pracovný postup či odborné vzdelávanie, patria do katalógu práv upravených v dohovoroch organizácie od počiatkov jej vzniku. Normotvorba zohľadňuje taktiež osobitné fyziologické predpoklady žien a vedie k vytváraniu takých pracovných podmienok, ktoré zohľadňujú aj túto skutočnosť. Najmä v krajinách tretieho sveta denne zaznieva propagandistická osвета volajúca po garancii finančného príjmu alebo iných sociálnych výhodách žien počas tehotenstva a materskej dovolenky. Organizácia však zabezpečuje aj celú paletu iných rozvojových programov, ktoré už vyše päťdesiat rokov pomáhajú na všetkých kontinentoch k zlepšeniu podmienok života. Sieť regionálnych úradov (Addis Abeba, Lima, Bejrút, Bangkok, Ženeva) tvorená expertmi z rôznych oblastí pomáha implementovať sociálnu a pracovnoprávnú filozofiu organizácie do lokálnej legislatívy s cieľom dosiahnuť progresívne zmeny. Napriek mnohým aktivitám a odsúdeniu aj inými medzinárodnými organizáciami (napríklad Organizáciou spojených národov, Radou Európy, Európskou úniou a ďalšími...) stále veľkým celosvetovým problémom ostávajú nútené práce. Odhaduje sa, že viac ako 12 miliónov ľudí sa nachádza v pomyselných okovách novodobého otroctva vo forme nedobrovoľnej prostitúcie, namáhavých prác vykonávaných na rôznych farmách (najčastejšie migrujúcimi zamestnancami) mnohokrát bez mzdových nárokov – len za prístrešok a základné potraviny na prežitie.

Harmónia ekonomického a sociálneho rozvoja predstavuje ďalšiu sféru, kde sa aktivizujú jednotlivé zložky organizácie. Ankety renomovaných agentúr poukazujú na fakt, že približne 3 miliardy ľudí, teda asi polovica celej populácie planéty žije s príjmom nižším než 2 americké doláre (cca 47 slovenských korún) na deň a viac ako 100 miliónov nezamestnaných osôb vo svete sa nachádza vo veku 15 – 25 rokov. Medzinárodná organizácia

práce bojuje proti prehľbovaniu chudoby a pri svojich misiách stavia aj na pilieroch rozvoja celoživotného vzdelávania a tréningových programov. Rovnako sa snaží o odbúravanie predsudkov a bariér zamestnávania osôb zdravotne postihnutých, na druhej strane pomáha ich pracovnému uplatneniu tlakom na poskytovanie primeraných pracovných podmienok, pracovných pozícií a školení s individuálnym prístupom umožňujúcim osobitnú prípravu na povolanie.

Takmer deväť desaťročí jubilujúce normotvorné aktivity ale zasahujú aj do mnohých iných oblastí, ich komplexné postihnutie je predmetom mnohých odborných publikácií väčšieho rozsahu. Stručne povedané, stále rezonuje problematika dĺžky pracovného času a volanie po efektívnejšom zavedení mantinelov obmedzujúcich rozsahový interval smerom zhora v dennom a týždennom meradle. Prosociálne kampane realizované formou seminárov, školení, letákov, konferencií a inými prostriedkami využívajúcimi všetky moderné technologické postupy organizované najmä v Južnej Amerike, Ázii a na Strednom východe zdôrazňujú výhody a nevyhnutnosť zavedenia fungujúcich poistných systémov, nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia, ďalších poistných foriem, zdravotnej starostlivosti či sociálnych dávok pri práceneschopnosti, úrazoch, ochoreniach, chorobách z povolania alebo iných nepredvídateľných životných situáciách, v ktorých je zamestnanec odkázaný na finančnú výpomoc štátu.

Erupcia pandemického ochorenia AIDS vo svete sa v posledných rokoch stala jednou z hlavných otázok prerokúvaných na mnohých medzinárodných konferenciách. Nevyhla sa ani Medzinárodnej organizácii práce. Je veľa spôsobov, ako toto ochorenie ovplyvňuje množinu pracovných a sociálnych vzťahov. Normotvorba organizácie sleduje v tomto prípade predovšetkým líniu zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v akejkoľvek forme z titulu ochorenia zamestnanca na túto chorobu. Rovnako však kladie dôraz na vytvorenie takých pracovných podmienok pre zamestnancov v zdravotníckych sektoroch, ktorí s infikovanými pacientmi prichádzajú do kontaktu, aby im bola zaručená maximálna bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Horúcim problémom je aj zdravotnícka starostlivosť a sociálne zabezpečenie osôb, u ktorých ochorenie dospelo do vyššieho štádia a pochádzajú z menej vyspelých krajín sveta. V roku 2001 bola dokonca organizáciou vydaná priekopnícka odborná príručka „AIDS a pracovný svet“. Revízia ďalších dohovorov a odporúčaní zasahuje taktiež základné ľudské práva a slobody, ich ustanovenia subsumujú antidiskriminačné princípy, právo na prácu, právo na slobodnú voľbu zamestnania, právo na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, právo zakladať odborové organizácie a pristupovať k nim, právo na odpočinok a zotavenie po práci, právo na platenú dovolenku, právo na štrajk a mnohé iné. Organizácia venuje pozornosť aj inšpekcii práce, starším zamestnancom, globalizácii alebo osobitným zamestnaneckým odvetviám (poľnohospodári, námorníci...).

Slovenská republika bola prijatá za členský štát Medzinárodnej organizácie práce 22. januára 1993 ako nástupnícky štát po bývalom Česko-Slovensku a k 31. decembru 2007 signovala a ratifikovala 63 dohovorov z celkového počtu 193 dohovorov prijatých organizáciou. K najvýznamnejším dohovorom, ktorými je Slovenská republika aktuálne viazaná, patrí skupina poisťovacích dohovorov z tridsiatych rokov minulého storočia, dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa (1948), dohovory upravujúce pracovné podmienky žien a mladistvých zamestnancov, dohovor z roku 1919 obmedzujúci dĺžku pracovného času na 8 hodín denne alebo 48 hodín týždenne, viaceré antidiskriminačné a sociálne dohovory.

Kontrola normotvorby organizácie sa realizuje v zmysle čl. 22 Ústavy, kde sa hovorí, že každý členský štát má povinnosť každoročne predkladať správy o plnení svojich záväzkov z prijatých a ratifikovaných dohovorov. Predmetné správy skúma Výbor expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní, ktorý pri organizácii aktívne pôsobí od roku 1927. Kontrolný mechanizmus patrí medzi najprepracovanejšie a v priebehu rokov si získal značné

uznanie. Orgány kontrolného mechanizmu vytvorili rozsiahle case law, pokiaľ ide o rozsah, pôsobnosť a zmysel príslušných ustanovení dohovorov. Rast počtu prijatých dohovorov a ich ratifikácií, a teda aj počet a rozsah správ o aplikácii dohovorov, ako aj počet sťažností na ich porušovanie, však neustále rastie. Preto pri príležitosti 75. výročia založenia organizácie v roku 1994 sa Výbor expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní zaoberal komplexným posúdením kontrolného mechanizmu a vyslovil návrhy na jeho možné zlepšenie. Podľa jedného z predložených návrhov by sa malo uvažovať o ďalších mechanizmoch, ako je napríklad zapojenie sprostredkovateľov alebo dobrovoľné rozhodcovské konanie.⁴

Keď začiatkom 19. storočia po prvýkrát odporúčali dvaja priemyselníci, Robert Owen z Walesu a Francúz Daniel LeGrand nevyhnutnosť existencie takej inštitúcie, ktorá by pôsobila v oblasti zamestnaneckých a sociálnych práv, netušili, že o dvesto rokov neskôr bude existovať nadnárodná ustanovizeň obdobného charakteru pôsobiaca na celom svete, s členským kapitálom presahujúcim 93 percent všetkých nezávislých štátov sveta a disponujúca s rozpočtom vyše 600 miliónov dolárov ročne. Z Medzinárodnej organizácie práce sa stal v priebehu deviatich dekád kolos patriaci do elitnej skupiny medzinárodných organizácií. Organizácia sa stala jedinečným otvoreným fórom poskytujúcim priestor na tripartitnú diskusiu medzi zástupcami vlád členských krajín, zástupcami zamestnancov, zástupcami zamestnávateľov a ďalšími sociálnymi partnermi. Medzinárodná konferencia práce, ktorá každoročne zasadá v júni v Ženeve, garantuje pluralitu názorov a slobodný, dobrovoľný výkon hlasovacích práv všetkých jej účastníkom pod spoločným mottom sociálneho pokroku.⁵

Význam organizácie a jej zásluhy na zlepšovaní pracovných a sociálnych podmienok existencie ľudského bytia sú nespochybniteľné. História nám demonštruje celý rad príkladov, ktoré si zaslúžia osobitné uznanie a honor, keď činnosť organizácie dokázala presadiť princípy humanizmu, solidarity, ľudskosti či iným akýmkoľvek spôsobom poskytnúť pomoc tam, kde to bolo potrebné. Bola to však aj prevenčná politika, presadzovanie vlastných cieľov a zámerov, čo nebolo jednoduché predovšetkým na pôde hospodársky vyspelých štátov, ktoré pomohli vybudovať základy celosvetovej sociálnej siete. Najmä v chudobných oblastiach Afriky, Stredného východu, Ázie či Latinskej alebo Južnej Ameriky sú jej oká zatiaľ priveľké, a prepadnúť cez ne znamená v tom najhoršom prípade i smrť, plány zlepšiť danú situáciu sú však v pléne organizácie permanentne riešeným problémom. Na tenkej hrane medzi chválou a kritikou však balansujú mnohé iné problémy, efektívnosť a transparentnosť využívania finančných prostriedkov, realistická vykonateľnosť prijatej normotvorby a ďalšie. Na otázku – kam a akým spôsobom organizácia smeruje – dá odpoveď iba budúcnosť. Mala by však pamätať na myšlienku Alberta Thomasa z prvých rokov jeho mandátu na poste generálneho riaditeľa, cit.: „Spravodlivosť a sloboda musí vládnuť sociálnym vzťahom, ekonomika slúžiť zásadám humanizmu a mieru.“⁶

Literatúra

1919-1969, 50 years in the service of social progress, International Labour Office, Geneva 1969

50 years of the ILO - Commemorative session at the United Nations, International Labour Organisation, Geneva 1969

75th anniversary issue, International Labour Review, s. 431-522, Geneva 1994

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*, SPRINT, Bratislava 2006

⁴ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*, s. 95, SPRINT, Bratislava 2006

⁵ The ILO : what it is, what it does, International Labour Office, s. 7, Geneva 2003

⁶ VALTICOS, N. The ILO : a retrospective and future view, International Labour Review, 1996

CRESPO, A. The significance of a fiftieth anniversary, *Labour education*, s. 6 – 9, 1969
Declaration of Philadelphia: retrospect and prospekt, *International Labour Review*, 1994, s. 467 – 484
International Labour Review, International Labour Organisation, č. 6, Geneva 1949
International Labour Review, International Labour Organisation, s. 1, Geneva 1921
Kolektív autorov *Dějiny 20. století*, Mladá fronta Praha 1994
The I. L. O and reconstruction, International Labour Office, 1941
The ILO and the United Nations, International Labour Office, Montreal 1946
The ILO at the glance, International Labour Organisation, Geneva 2007
The ILO: looking back, looking forward, *World of work: the magazine of the ILO*, s 4 –71, 1994
The ILO: what it is, what it does, International Labour Office, Geneva 2003
Thirtieth anniversary of the foundation of the ILO: 1919 –1949, *International Labour Review*, 1949, s. 559 – 571
THOMAS, A. International Labour Organisation: its origins, development and future, *International Labour Review*, 1921, s. 5– 22
VALTICOS, N. The ILO: a retrospective and future view, *International Labour Review*, 1996, s. 473 – 480

Key words: International Labour Organization, Albert Thomas, Harold Butler, John Winant, Edward Phelan, David Morse, Wilfred Jenks, Francis Blanchard, Michel Hansenne, Juan Somavia, normative activity, conventions passed by the Slovak Republic, control mechanism.

Summary

The author of the article briefly points out historical development of International Labour Organization and reasons for its founding. It also presents the most important representatives of the organization and their activities during their term of office. The author draws attention to new tasks and direction of organization at the beginning of 21st century as well as to normative activities in the historical context. In causal relation, he outlines the issue of control mechanisms and their effective exercise.

*JUDr. Michal Kuril
Univerzita Komenského v Bratislave
Katedra pracovného práva a práva sociálneho
zabezpečenia*

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Králik, CSc.