

Úmluva MOP č.150 o správě práce: úkoly, oprávnění a organizace

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

kteřá byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 7. června 1978 na svém šedesátém čtvrtém zasedání,

připomínajíc ustanovení existujících mezinárodních pracovních úmluv a doporučení – zejména Úmluvy o inspekci práce, 1947, Úmluvy o inspekci práce (zemědělství), 1969, a Úmluvy o zprostředkovatelnách práce, 1948 - které vyžadují provádění zvláštních úkolů správy práce, a

domnívajíc se, že je žádoucí přijmout instrumenty stanovící pravidla pro celý systém správy práce, a

připomínajíc ustanovení Úmluvy o politice zaměstnanosti, 1964, a Úmluvy o rozvoji lidských zdrojů, 1975; připomínajíc rovněž, že cílem je plná zaměstnanost s přiměřenou pracovní odměnou, a jsouc přesvědčena, že je nutné přijmout program správy práce zaměřený na tento cíl a uskutečňující cíle zmíněných úmluv,

uznávajíc, že je třeba plně dbát autonomie organizací zaměstnavatelů a pracovníků;

připomínajíc v této souvislosti ustanovení existujících mezinárodních pracovních úmluv a doporučení, které zaručují práva sdružovat se, organizovat se a kolektivně vyjednávat – a zvláště Úmluvu o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, 1948, a Úmluvu o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 – a zakazují veškeré zasahování veřejných orgánů, jímž by tato práva byla omezena nebo bylo bráněno jejich zákonnému výkonu; a domnívajíc se dále, že organizace zaměstnavatelů a pracovníků hrají významnou roli při dosahování cílů hospodářského, sociálního a kulturního pokroku,

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se správy v oblasti práce: úkolů, oprávnění a organizace, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořadu zasedání,

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 26. června 1978 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o správě práce, 1978:

Článek 1

Pro účely této úmluvy:

- a) výraz „správa práce“ znamená činnost veřejné správy v oblasti vnitrostátní politiky práce;
- b) výraz „systém správy práce“ zahrnuje všechny orgány veřejné správy odpovědné za správu práce nebo pověřené jejím výkonem – ať už jde o správu vykonávanou ministerstvy nebo veřejnými institucemi, včetně polostátních, regionálních nebo místních orgánů nebo kterékoli jiné formy decentralizované správy – jakož i každý okruh institucí,

jež mají koordinovat činnost těchto orgánů a zajišťovat projednání a účast zaměstnavatelů, pracovníků a jejich organizací.

Článek 2

Každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může převést nebo svěřit na základě vnitrostátního zákonodárství nebo praxe určité činnosti ve správě práce nevládním organizacím, zejména organizacím zaměstnavatelů a pracovníků nebo tam, kde je to vhodné, zástupcům zaměstnavatelů a pracovníků.

Článek 3

Každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, může pokládat určité činnosti týkající se vnitrostátní politiky práce za záležitosti, které jsou na základě vnitrostátního zákonodárství nebo praxe upraveny přímým vyjednáváním mezi organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

Článek 4

Každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, zajistí na svém území způsobem odpovídajícím vnitrostátním podmínkám ustavení a účinný chod systému správy práce, jejíž úkoly a odpovědnost budou náležitě koordinovány.

Článek 5

1. Každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, učiní opatření odpovídající vnitrostátním podmínkám, aby v rámci systému správy práce zajistil porady, spolupráci a jednání mezi veřejnými orgány a nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo popřípadě zástupci zaměstnavatelů a pracovníků.
2. V rozsahu slučitelném s vnitrostátním zákonodárstvím a praxí budou taková opatření učiněna na národní, regionální a místní úrovni, jakož i v různých odvětvích hospodářské činnosti.

Článek 6

1. Příslušné orgány systému správy práce budou podle povahy případu zodpovídat nebo spolupracovat na přípravě, provádění, koordinaci, kontrole a vyhodnocování vnitrostátní politiky práce a v rámci veřejné správy budou nástrojem k přípravě a provádění zákonodárství, které ji uskutečňuje.
2. Tyto orgány budou s přihlédnutím k příslušným mezinárodním pracovním normám zejména:
 - a) podílet se na přípravě, provádění, koordinaci, kontrole a vyhodnocování vnitrostátní politiky zaměstnanosti podle vnitrostátního zákonodárství a vnitrostátní praxe;
 - b) trvale sledovat situaci zaměstnaných, nezaměstnaných a částečně zaměstnaných osob s přihlédnutím k vnitrostátnímu zákonodárství a vnitrostátní praxi, které se týkají pracovních podmínek a podmínek v zaměstnání a pracovního života, věnovat

pozornost nedostatkům a zneužívání zjištěným v této oblasti a navrhopat opatření k jejich nápravě;

- c) poskytovat své služby zaměstnavatelům a pracovníkům, jakož i jejich příslušným organizacím, pokud je to slučitelné s vnitrostátním zákonodárstvím a praxí, aby tak podporovaly na národní, regionální a místní úrovni, jakož i v různých odvětvích hospodářské činnosti, účinné projednávání a spolupráci mezi veřejnými orgány a organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jakož i mezi těmito organizacemi;
- d) zodpovídat odborné dotazy zaměstnavatelů a pracovníků, jakož i jejich organizací.

Článek 7

Pokud to vyžadují vnitrostátní podmínky k uspokojení potřeb co největšího počtu pracovníků a pokud taková činnost není ještě zabezpečena, každý členský stát, který ratifikuje tuto úmluvu, bude prosazovat rozšiřování, a to popřípadě postupné, úkolů systému správy práce tak, aby do něho byly zahrnuty činnosti, které budou vykonávány ve spolupráci s jinými příslušnými orgány a jež se týkají pracovních podmínek a pracovního života pracovníků, kteří podle zákona nejsou zaměstnanci, jako například:

- a) nájemci půdy, kteří pracují bez cizích pracovních sil, podílníci na sklizni a obdobné kategorie zemědělských pracovníků;
- b) samostatní pracovníci, kteří nezaměstnávají cizí pracovní síly a jsou zaměstnáni v neformálním sektoru, tak jak jej pojímá vnitrostátní praxe;
- c) družstevníci a pracovníci v podnicích, které sami řídí;
- d) osoby pracující podle systému založeného na místních zvycích nebo tradicích.

Článek 8

Pokud to dovoluje vnitrostátní zákonodárství a praxe, příslušné orgány v soustavě správy práce se budou zúčastňovat na přípravě vnitrostátní politiky týkající se mezinárodních pracovních vztahů, zúčastňovat se na zastupování státu v takových záležitostech a přispívat k přípravě opatření, jež je třeba za tím účelem učinit na vnitrostátní úrovni.

Článek 9

Aby byla zajištěna patřičná koordinace úkolů a odpovědnosti v soustavě správy práce způsobem odpovídajícím vnitrostátnímu zákonodárství nebo vnitrostátní praxi, ministerstvo práce nebo jiný obdobný orgán musí mít prostředky k tomu, aby mohl prověřit, že polostátní organizace, pověřené určitými činnostmi týkajícími se správy práce, a regionální nebo místní orgány, na něž byly přeneseny takové činnosti, jednají ve shodě s vnitrostátním zákonodárstvím a plní úkoly, které jim byly stanoveny.

Článek 10

1. Zaměstnanci v systému správy práce mají být osobami náležitě kvalifikovanými k výkonu činností, jimiž jsou pověřeni, a mít přístup ke vzdělání potřebnému pro výkon takových činností, jakož i být nezávislé na nevhodných vnějších vlivech.
2. Tito zaměstnanci budou mít postavení, hmotné prostředky a finanční zdroje potřebné k účinnému výkonu svých funkcí.

Článek 11

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

Článek 12

1. Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.
2. Úmluva vstoupí v platnost dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.
3. Pro každý další členský stát tato úmluva vstoupí v platnost dvanáct měsíců po dni, kdy byla jeho ratifikace zapsána.

Článek 13

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé vstoupila v platnost, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Tato výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.
2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který ve lhůtě jednoho roku po uplynutí desetiletého období uvedeného v předchozím odstavci nevyužije práva výpovědi stanoveného tímto článkem, jí bude vázán na další období deseti let a poté bude moci vypovědět tuto úmluvu po uplynutí každého desetiletého období za podmínek stanovených v tomto článku.

Článek 14

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.
2. Když bude členským státům Organizace oznamovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva vstoupí v platnost.

Článek 15

V souladu s článkem 102 Charty Spojených národů sdělí generální ředitel mezinárodního úřadu práce generálnímu tajemníkovi Spojených národů k registraci úplné údaje o všech ratifikacích a aktech výpovědí, které zaregistroval v souladu s ustanoveními předchozích článků.

Článek 16

Kdykoli to bude správní rada Mezinárodního úřadu práce považovat za nutné, předloží generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a posoudí, je-li žádoucí zařadit na pořad konference otázku její úplné nebo částečné revize.

Článek 17

1. Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a nestanoví-li nová úmluva jinak:
 - a) ratifikace nové revidující úmluvy členskými státy bude ipso iure znamenat okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení výše uvedeného článku 13, a to s výhradou, že nová revidující úmluva vstoupí v platnost;
 - b) od data, kdy nová revidující úmluva vstoupí v platnost, tato úmluva přestane být členskými státy otevřena k ratifikaci.
2. Tato úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly avšak neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 18

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.