

VZNIK MEZINÁRODNÍ NORMOTVORBY V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA

JANA KOMENDOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Abstract in original language

Předkládaný příspěvek rozebírá počátky pracovněprávních standardů upravených na mezinárodní úrovni, zejména důvody vedoucí k jejich zakotvení, proces vedoucí k založení Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) a základní zásady, na kterých je MOP založena. Podává rovněž rozbor prvních požadavků mezinárodního práva, které zaručují minimální standardy pracovních podmínek.

Key words in original language

Pracovní podmínky; bezpečnost práce; Mezinárodní organizace práce; mezinárodní úmluvy; doporučení; odborové organizace; sociální spravedlnost; ochrana zaměstnanců.

Abstract

The present paper analyses the origins of minimum labour law standards at international level, in particular reasons leading to their establishment, the process leading to foundation of the International Labour Organisations (hereinafter ILO) and fundamental principles the ILO is based on. The first requirements concerning minimum standards of working conditions stated at international level are dealt in more details.

Key words

Working conditions; safety at work; International Labour Organisation; international conventions; recommendations; trade unions; social justice; protection of employees.

Úvod

Mezinárodní standardy v oblasti pracovního práva tvoří v současné době vysoce propracovaný systém norem mezinárodního práva, který pokrývá celou řadu oblastí týkajících se jak individuálního, tak kolektivního pracovního práva. Tento systém je určen státům, které se rozhodly přijmout závazky vyplývající z mezinárodních úmluv upravujících problematiku spojenou s výkonem práce. Kromě zajištění minimálních standardů v oblasti pracovního práva disponuje systém mezinárodních pracovněprávních norem vlastním kontrolním a sankčním mechanismem směřujícím vůči státům, které porušují závazky, k jejichž dodržování se zavázaly. Cílem tohoto příspěvku je postihnout příčiny a společenské jevy vedoucí k přijetí

mezinárodních norem, které se zabývají výkonem práce, a poukázat na specifický způsob tvorby těchto norem v historickém kontextu.

1. DŮVODY VEDOUcí K PŘIJETÍ MEZINÁRODNÍCH STANDARDŮ V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA

K prvním pokusům o zakotvení minimální úrovně pracovních podmínek pracujících v evropských zemích docházelo již koncem 18. a počátkem 19. století. V této době začaly vyspělé státy přijímat zákonodárství regulující některé otázky spojené s výkonem práce. Hlavní pozornost se soustřeďovala zejména na ochranu dětí při výkonu práce. Jako příklad normotvorby v této oblasti lze uvést dvorský dekret vydaný za vlády Josefa II (1786), jímž byly stanoveny základní požadavky na hygienu pro pracující děti. V roce 1802 schválil britský parlament zákon, který zakazoval, aby děti pracovaly déle než dvanáct hodin denně.

Důvodem pro přijímání legislativy týkající se pracovních podmínek byl zejména zhoršující se zdravotní stav dělníků, kteří tvořili nezanedbatelnou část obyvatelstva průmyslových zemí. „Nepříliš známou skutečností je, že mnoho mladých mužů z pracující třídy bylo shledáno neschopnými výkonu vojenské služby, což bylo dokladem jejich rychle se zhoršujícího zdravotního stavu zapříčiněného podmínkami, ve kterých žili a pracovali. Těžce pracující masy obyvatelstva byly postupně natolik fyzicky opotřebovány, že jejich stav mohl narušit výrobní a dokonce i strategické postavení dotčených států.“¹ Vyspělé průmyslové státy začaly postupně přijímat celou řadu sociálních opatření směřujících ke zlepšení pracovních podmínek.

Myšlenka vytvořit organizaci, která by se zabývala pracovněprávními otázkami na mezinárodní úrovni, však nevzešla z iniciativy vlád tehdejších států, nýbrž ze strany průmyslníků. Mezi významnými osobnostmi, jež se zasloužily o mezinárodní úpravu pracovních podmínek, lze zmínit waleského průmyslníka Roberta Owena (1771-1853) a člena Britského parlamentu Charlese Hindleyho (1796–1857). Ve Francii byl významným zastáncem mezinárodní úpravy pracovních podmínek alsaský průmyslník Daniel Legrand (1783-1859).

V roce 1890 se v Berlíně konala mezinárodní konference o pracovních podmínkách, jejímž hlavním iniciátorem byl německý král Vilém II. Kromě Německa se jí zúčastnili představitelé Rakouska-Uherska, Nizozemí, Belgie, Švédska, Dánska, Norska, Francie, Velké Británie, Itálie, Švýcarska, Lucemburska a Portugalska. Během následujících let se v Curychu a Bruselu konaly dvě mezinárodní konference zabývající se založením Mezinárodní asociace pro právní ochranu pracovníků. Tento subjekt, jež

¹ Servais, J.-M.: *International Labour Law*, The Hague, Kluwer Law International, 2005, str. 21.

měl povahu soukromé asociace, která však byla podporována mnohými členy vlád tehdejších evropských zemí, vznikl v roce 1900. Činnost Mezinárodní asociace pro právní ochranu pracovníků se zaměřovala především na pravidelnou publikaci přehledu národního zákonodárství v oblasti pracovního práva.

2. PRVNÍ MEZINÁRODNÍ NORMY TÝKAJÍCÍ SE PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Významným mezníkem v oblasti mezinárodního pracovního práva se stal rok 1906, kdy se z iniciativy švýcarské vlády konala mezinárodní konference v Bernu. Výsledkem této konference bylo přijetí dvou mezinárodních úmluv upravujících pracovní podmínky. První z nich se týkala zákazu noční práce žen v průmyslu, konkrétně obsahovala závazek smluvních stran provést zákaz noční práce žen bez rozdílu věku s výhradou několika výjimek. Mezi těmito výjimkami lze uvést podniky, kde bylo zaměstnáno deset a méně dělníků a dělnic, a podniky, ve kterých byli zaměstnání pouze členové rodiny. Smluvním stranám bylo ponecháno ustanovit, co se rozumělo průmyslovým podnikem. Vždy však za průmyslový podnik musely být považovány doly a lomy, jakož i obrábění a zpracování látek. Vnitrostátní zákonodárství mělo vymezit hranice mezi průmyslem na straně jedné a obchodem a zemědělstvím na straně druhé. Úmluva o zákazu noční práce žen v průmyslu obsahovala možnost zrušení zákazu noční práce žen v případě vyšší moci, kdy v některém podniku nastalo nepředvídatelné přerušení výroby a pro zpracování surovin nebo vyráběných předmětů, které byly podrobeny velmi rychlé zkáze, když bylo třeba ochránit tyto věci před nevyhnutelnou zkázou.

Druhá úmluva přijatá v roce 1906 v Bernu upravovala zákaz užívání bílého fosforu při výrobě zápalek.² V její preambuli vyjádřily smluvní strany přání usnadnit rozvoj ochrany dělnictva přijetím společných ustanovení. Uvedená úmluva obsahovala závazek smluvních stran zakázat na svém území výrobu dovoz a prodej zápalek obsahující bílý fosfor. Tento závazek měl být proveden potřebnými správními opatřeními. Úmluva o zákazu užívání bílého fosforu při výrobě zápalek obsahovala rovněž závazek států poskytnout si diplomatickou cestou potřebné informace o zákonech nebo předpisech týkajících se jejího předmětu, které již byly platné nebo měly být přijaty. Za zmínku stojí skutečnost, že ustanovení úmluvy o zákazu používání bílého fosforu při výrobě zápalek se obecně vztahovala pouze na území států, které ji podepsaly. V koloniích, državách nebo protektorátech byla prováděna pouze tehdy, pokud vláda mateřského státu učinila o této skutečnosti oznámení Spolkové radě Švýcarské.

² Pro svoji nažloutlou barvu bývá bílý fosfor označován také jako žlutý fosfor. Jedná se o vysoce reaktivní látku, které se již při pokojové teplotě slučuje s jinými látkami a vytváří jedovaté sloučeniny. Samotný bílý fosfor je rovněž jedovatý a na vzduchu samovznětlivý. Jeho používání v průmyslové výrobě způsobovalo u dělníků velmi těžké popáleniny.

3. ZALOŽENÍ MOP

Normotvorná činnost týkající se úpravy pracovních podmínek na mezinárodní úrovni, která byla započata v roce 1906, byla přerušena vypuknutím první světové války. Přestože ochrana pracujících ustoupila v důsledku válečného konfliktu do pozadí, lze právě toto období považovat za rozhodující pro vznik mezinárodní organizace, jejíž úlohou by bylo chránit pracovní podmínky. Během první světové války došlo k zapojení většiny práceschopného obyvatelstva do bojů a s nimi souvisejících činností, což přineslo ještě výraznější zhoršení pracovních podmínek pracujících, zejména dělníků ve zbrojním průmyslu. Důležitým faktorem byla rovněž činnost politických hnutí hájících práva pracujících a odborů, které byly již v té době organizovány na mezinárodní úrovni. Neopomenutelnou úlohu sehrál revoluční charakter některých z těchto subjektů a politický vývoj v Rusku v roce 1917. Postupně tak narůstal tlak na vlády zemí obou válčících stran i neutrálních států, aby ustanovení týkající se zlepšení podmínek pracujících byla součástí mírových smluv.

Po skončení první světové války byla ustanovena Komise mezinárodního pracovního zákonodárství, složená ze zástupců devíti států (Belgie, Kuba, Francie, Itálie, Japonsko, Polsko, Velká Británie, USA a Československo), jejímž předsedou byl předseda Americké federace práce Samuel Gompers. Výsledkem práce této komise bylo zařazení části XIII, týkající se práce do textu Versailleské mírové smlouvy.³ Její součástí je Ústava MOP jakožto úmluva zakládající tuto mezinárodní organizaci. Ústava MOP vymezuje zejména principy, na kterých je MOP založena, cíle své činnosti, orgány a jednací řád. V teorii mezinárodního práva bývá mezinárodní úmluva, kterou se zakládá mezinárodní organizace, chápána jako „akt smíšené povahy, na jehož základě je ustanoven soubor práv a povinností zavazujících nejen členské státy mezi sebou, nýbrž i státy a organizaci a naopak.“⁴

MOP byla založena jako organizace přináležející ke Společnosti národů, jejímž cílem bylo zajistit obecný mír. Již od jejího založení byla považována za subjekt mezinárodního práva tedy za organizaci, která má vlastní mezinárodně právní subjektivitu přisuzovanou mezinárodními organizacím. „Ta však není původní a neomezená, jako je tomu u států, nýbrž je odvozena od členů a omezena na plnění úkolů, které ji uložili.“⁵

³ V Československu byla Versailleská mírová smlouva vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 217/1921 jako Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými a sdruženými a Německem a protokol podepsané ve Versailles dne 28. června 1919.

⁴ Dupuy, P.-M.: *Droit international public*, Paris, Dallos, 1992, str. 99.

⁵ Potočný, M., Ondřej, J.: *Mezinárodní právo veřejné – zvláštní část*, 5. doplněné a rozšířené vydání, Praha, C-H-Beck, 2006, str. 263.

MOP byla od svého vzniku založena na myšlence, že obecný světový mír může spočívat jen na podkladě sociální spravedlnosti. Preambule Ústavy MOP poukazovala na skutečnost, že platné pracovní podmínky obsahovaly pro velký počet osob nespravedlnost, bídu a strádání, což působilo takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad byly ohroženy a bylo naléhavé, tyto podmínky zlepšit. Sociální spravedlnosti mělo být dosaženo zlepšením pracovních podmínek, jako například úprava pracovní doby včetně ustanovení maximální délky denní a týdenní pracovní doby, regulace přísunu pracovních sil, opáření proti nezaměstnanosti, ustanovení dostatečného životního minima, ochrana zaměstnanců před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, ochrana dětí, mladých lidí a žen a opatření pro seniory.

4. ZÁSADY, NA KTERÝCH JE MOP ZALOŽENA

Obecné zásady, které jsou základem pro činnost a fungování MOP, byly vymezeny zejména v čl. 427 Versaillské mírové smlouvy. Toto ustanovení obsahovalo demonstrativní výčet metod a principů, které měly být brány v úvahu při úpravě pracovních podmínek. Zvláště je zdůrazněna myšlenka, že práce nesmí být pokládána prostě za zboží nebo za předmět obchodu. Z dalších zásad lze zmínit:

- Právo spolčovací ke každému cíli nepřidávajícímu se zákonům, stejně pro zaměstnance i zaměstnavatele,
- Placení mzdy pracovníkům, jež by zajišťovala slušnou životní úroveň, přiměřenou době i zemi,
- Přijetí osmihodinného dne neb osmačtyřicetihodinného týdne za cíl, jehož mělo být dosaženo všude,
- Přijetí týdenního odpočinku nejméně čtyřadvacetihodinného, který by měl, pokud možno, padnout na neděli,
- Odstranění dětské práce a závazek omezit práci mladých lidí obojího pohlaví do té míry, aby měli možnost pokračovat ve svém vzdělávání, a k tomu, aby se zajistil jejich tělesný vývoj,
- Zásada rovné mzdy bez rozdílu pohlaví za práci rovné hodnoty,
- Pravidla vydaná v každé zemi o pracovních podmínkách měla zabezpečovat slušné hospodářské zacházení se všemi pracovníky, kteří se v zemi zdržovali v souladu se zákonem,
- Povinnost státu organizovat dozorčí službu, v níž měly být zastoupeny i ženy, aby se zajistilo provádění zákonů a předpisů o ochraně pracovníků.

Již od svého založení fungovala MOP na tzv. tripartitním principu, který byl zakotven v čl. 389 Versailleské mírové smlouvy. Tento princip znamenal, že v orgánech MOP nezasedali pouze zástupci vlád členských států, ale i zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Každý delegát účastníci se Schůze Valného shromáždění zástupců členů ať už zastupující zájmy státu či zájmy zaměstnanců nebo zaměstnavatelů mohl být doprovázen odbornými poradci, Tito poradci mohli být nejvýše dva pro každou z jednotlivých věcí, které byly dány na denní pořad zasedání. Čl. 389 Versailleské mírové smlouvy rovněž posiloval účast žen při činnosti MOP tím, že měly-li být předmětem jednání otázky týkající se zvláště zájmů žen, nejméně jedna z osob označených za odborné poradce musí být žena.

5. PRVNÍ MEZINÁRODNÍ ÚMLUVY PŘIJATÉ V RÁMCI MOP

První zasedání Mezinárodní konference práce se konalo v říjnu 1919 ve Washingtonu.⁶ "Mezinárodní konferencí (international conference) se rozumí shromáždění zástupců jednotlivých států zmocněných projednat a vyřešit určité otázky společného zájmu."⁷ Během jejího zasedání bylo přijato šest mezinárodních úmluv, jejichž předmětem byla pracovní doba v průmyslu, nezaměstnanost, ochrana mateřství, noční práce žen, minimální věk pro výkon práce a noční práce mladistvých v průmyslu.

5.1 ÚMLUVA Č. 1 O OMEZENÍ PRACOVNÍ DOBY V PRŮMYSLU NA 8 HODIN DENNĚ A 48 HODIN TÝDNĚ

Hned první úmluva přijatá v rámci MOP se týkala v tehdejší době pro většinu pracujících velmi důležité otázky pracovní doby. Československo tuto úmluvu ratifikovalo a byla vyhlášena pod číslem 80/1922 Sb.. Úmluva č. 1 se vztahuje na průmyslové podniky, které zahrnují mimo jiné doly, lomy a podniky těžařské všeho druhu, podniky, v nichž se vyrábějí, pozměňují či opravují výrobky, stavbu lodí, stavbu, přestavbu, udržování, nebo bourání všech staveb a budov, železnic, pouličních drah, přístavů, doků, hrází, kanálů a dalších zařízení, dopravu osob nebo zboží po cestách nebo železnicích. V každé zemi má být příslušným úřadem vymezena hranice mezi průmyslem z jedné strany a obchodem a zemědělstvím z druhé strany. Úmluva č. 1 obsahuje poměrně striktní požadavky na omezení pracovní doby, které jsou formulovány tak, že ve všech podnicích průmyslových, veřejných nebo soukromých, nebo v odděleních k nim přináležejících, jakéhokoliv druhu, vyjímaje podniky, v nichž jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny, nesmí délka pracovní

⁶ Teprve v létě 1920 byla jako trvalé sídlo MOP ustanovena Ženeva.

⁷ Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné – zvláštní část, 5. doplněné a rozšířené vydání, Praha, C-H-Beck, 2006, str. 265.

doby zřízenců převyšovat 8 hodin denně a čtyřicet osm hodin týdně.⁸ Z uvedeného pravidla jsou předpokládány určité výjimky například pro vedoucí pracovníky nebo při vzniku náhlé nepředvídatelné události.

Úmluva č. 1 jedna neukládá povinnosti pouze státům, ale i zaměstnavatelům. Každý zaměstnavatel má povinnost oznámit ve svém závodě, kdy začíná a kdy končí pracovní doba, nebo když se práce koná ve směnách, hodiny, kdy každé směná začíná a končí. Dále má zaměstnavatel povinnost oznámit povolené přestávky během pracovní doby, které se do ní nezapočítávají a zapisovat hodiny výkonu práce přesčas.

5.2 ÚMLUVA Č. 2 O NEZAMĚSTNANOSTI

Druhá z úmluv přijatých na zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1919 ve Washingtonu se týkala dalšího z palčivých problémů, kterým byla nezaměstnanost. Tato úmluva ukládá každému členskému státu, který ji ratifikuje, povinnost oznámit Mezinárodnímu úřadu práce v co nejkratších lhůtách, nejdéle však do tří měsíců všechny dostupné informace, statistiky a další potřebné údaje týkající se nezaměstnanosti, včetně zpráv o opatřeních, která již byla přijata nebo mají být přijata v boji proti nezaměstnanosti. Každý členský stát, jež tuto úmluvu ratifikuje, je dále povinen zřídit soustavu bezplatných veřejných agentur práce, která budou pod kontrolou centrálního úřadu.

5.3 ÚMLUVA Č. 3 O OCHRANĚ MATEŘSTVÍ

Třetí z úmluv přijatých na prvním zasedání Mezinárodní konference práce se týkala ochrany mateřství.⁹ Úmluva č. 3 se vztahuje na oblast průmyslu. Jako ženu definuje každou osobu ženského pohlaví bez ohledu na věk nebo státní příslušnost, která je vdaná či nikoli. Pod pojmem dítě rozumí tato úmluva každé manželské i nemanželské dítě. Úmluva č. 3 stanoví zákaz práce žen v období šesti týdnů po porodu a právo ženy opustit zaměstnání, jestliže předloží lékařské potvrzení, z něhož vyplývá, že k porodu dojde pravděpodobně v období příštích šesti týdnů. Dále má mít žena, která je v období šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po porodu nepřítomna v práci, právo na výplatu dávek pokrývajících její výživu i výživu dítěte. Tyto dávky mohou být poskytovány z veřejných fondů nebo na základě pojištění. Jejich konkrétní výši určí příslušný úřad každého státu.

⁸ Zajímavostí jsou výjimky stanovené pro provádění této úmluvy v Japonsku. Maximální délka stanovené týdenní doby zde byla pro každou osobu starší 15 let prodloužena na 57 hodin. V průmyslu surového hedvábí bylo dokonce povoleno pracovat až 60 hodin týdně.

⁹ Tato úmluva byla v roce 1952 revidována úmluvou č. 103.

5.4 ÚMLUVA Č. 4 O NOČNÍ PRÁCI ŽEN

Čtvrtou z úmluv, které byly přijaty na prvním zasedání Mezinárodní konference práce, byla úmluva o noční práci žen v průmyslu. Tato úmluva byla Československem ratifikována a vyhlášena pod číslem 81/1922 Sb. Podobně jako výše uvedená úmluva o omezení pracovní doby v průmyslu vymezuje úmluva č. 4 průmyslové podniky. Těmi se rozumějí mimo jiné doly, lomy a těžbařské podniky všeho druhu, podniky, v nichž se výrobky zhotovují, pozměňují, čistí, opravují, dokončují, připravují pro prodej, nebo v nichž se látky přeměňují, počítaje do toho stavbu lodí, podniky zabývající se bouráním hmot, podobně jako výroba, přeměna a převod hnací síly a elektřiny, stavba, přestavba, udržování, přizpůsobování nebo bourání všech staveb a budov, železnic, pouličních drah, přístavů, doků, hrází, kanálů, zařízení pro vnitrozemskou plavbu, cest, tunelů, mostů, sběracích stok, studní, zařízení telegrafů a telefonů, elektrických zařízení, plynáren, vodovodů nebo jiné stavební a přípravné práce.

Nocí se ve smyslu úmluvy č. 4 rozumí období alespoň 11 souvislých hodin, obsahující dobu mezi 10. hodinou večer a 5. hodinou ráno. Tato úmluva stanoví zákaz noční práce žen bez ohledu na jejich věk v průmyslových závodech, kromě závodů, kde jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny. Tento zákaz neplatí v případě vyšší moci, přihodí-li se v podniku porucha přechodní povahy, kterou nebylo možné předvídat, a v případě, kdy se jedná o zpracování surovin nebo polotovarů, které podléhají velmi rychlé změně, je-li nutno zachránit tyto látky před nevyhnutelnou zkázou. V zemích, kde podnebí velmi ztěžuje práci ve dne, může být noční doba kratší, než je stanoveno za podmínky, že se přizná náhradní doba denního odpočinku.

5.5 ÚMLUVA Č. 5, JÍŽ SE STANOVÍ NEJNIŽŠÍ VĚK DĚTÍ PRO VSTUP DO ZAMĚSTNÁNÍ V PRŮMYSLU

Pátá úmluva přijatá na zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1919 ve Washingtonu upravovala nejnižší věk dětí pro vstup do zaměstnání v průmyslu. I tuto úmluvu Československo ratifikovalo a byla vyhlášena pod číslem 82/1922.¹⁰ Úmluva č. 5 upravuje zákaz práce dětí mladších 14 let v průmyslových závodech vyjma závodů, kde jsou zaměstnání výhradně členové jedné a téže rodiny. Uvedený zákaz neplatí pro práci dětí v odborných školách pod podmínkou, že práci schválil a dohlíží na ni veřejný úřad. Aby byl umožněn dozor nad prováděním ustanovení této smlouvy,

¹⁰ Pro Českou republiku byla tato úmluva zrušena sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 24/2008 Sb.m.s.

musí každý majitel průmyslového podniku vést záznam o všech osobách ve stáří do 16 let, které jsou u něho zaměstnané s udáním dne jejich narození.¹¹

5.6 ÚMLUVA Č. 6 O NOČNÍ PRÁCI MLADISTVÝCH V PRŮMYSLU

Poslední z úmluv přijatých na prvním zasedání Mezinárodní konference práce byla úmluva o noční práci mladých lidí v průmyslu. Tato úmluva byla v roce 1948 revidována úmluvou č. 90. Původní úmluva č. 6 stanovila zákaz práce v noci pro osoby mladší 18 let v průmyslu. Noc byla pro účely této úmluvy definována jako období nejméně jedenácti hodin po sobě jdoucích, které zahrnovalo dobu mezi desátou hodinou večerní a pátou hodinou ranní.

Závěr

Zvláštní povahu norem v oblasti pracovního práva lze spatřovat ve skutečnosti, že myšlenky na jejich zakotvení na mezinárodní úrovni se objevují již v době, kdy byly přijímány první zákonná opatření upravující ochranu pracujících na vnitrostátní úrovni. Samotná mezinárodní normotvorná související s úpravou minimální úrovně pracovních podmínek je vyvíjena již více než jedno století. Nejvýznamnějším normotvorným subjektem v oblasti mezinárodního pracovního práva je v současné době MOP. Ačkoli tato mezinárodní organizace působí jako jedna z odborných organizací OSN, sahá její normotvorná činnost již do období před založením OSN. V oblasti pracovního práva tak došlo k přijetí mezinárodních norem mnohem dříve než například v oblasti lidských práv souvisejících s výkonem občanských a politických práv. Zvláštní význam mezinárodní normotvorný týkající se výkonu práce lze spatřovat rovněž v poměrně konkrétní podobě požadavků na minimální standardy pracovních podmínek, které byly formulovány v prvních úmluvách MOP.

Literature:

- Alvarez, J. E.: *International Organisations as Law-makers*, Oxford, Oxford University Press, 2005, 660 stran, ISBN 0198765622;
- Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo - 4. doplněné a přepracované vydání*, Praha, C-H-Beck, 2010, 575 stran, ISBN 9788074001864;
- Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo - 2. aktualizované a doplněné vydání*, Brno, Masarykova univerzita, 2004, 671 stran, ISBN 8021035587;

¹¹ Pro provádění této úmluvy v Japonsku byly stanoveny určité výjimky. V průmyslových podnicích mohly být zaměstnány již děti od 12 let, pokud ukončily obecnou školu.

- Dupuy, P.-M.: Droit international public, Paris, Dallos, 1992, 529 stran, ISBN 2247013430;
- Kaczorowska, A.: Public International Law, third edition, Abingdon, Routledge-Cavendish, 2005, 562 stran, ISBN 978-0-415-46350-8;
- Mlsna, P., Kněžínek, J.: Mezinárodní smlouvy v českém právu; teoretická východiska, sjednávání, schvalování, ratifikace, vyhlásování a aplikace, Praha, Linde, 2009, 605 stran, ISBN 9788072017836;
- Politakis, G.P.: Night of Work of Women in Industry: Standards and Sensibility, International Labour Riview, Vol. 140 (2001) No. 4, 26 stran, International Labour Organisation, Geneva, ISSN 1564-913X;
- Potočný, M., Ondřej, J.: Mezinárodní právo veřejné – zvláštní část, 5. doplněné a rozšířené vydání, Praha, C-H-Beck, 2006, 511 stran. ISBN 8071795364;
- Ranjeva, R., Cadoux, Ch.: Droit international public, Vanves, EDICEF, 1992, stran, ISBN 2850698164;
- Servais, J.-M.: International Labour Law, The Hague, Kluwer Law International, 2005, 346 stran, ISBN - 904112392.

Contact – email

Jana.Komendova@law.muni.cz