

## МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ, ЯК ОДНЕ З ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ПРАВ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

**МАКСИМОВИЧ Роман Олегович - кандидат юридичних наук, докторант, в.о. завідувача кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства факультету міжнародних відносин Національного авіаційного університету**

**ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1812-6624>**

**DOI 10.32782/EP.2023.2.41**

*Кожен має право на працю. Право на працю є основою для реалізації інших прав людини та для гідного життя. Це включає можливість заробляти на існування роботою, яку ви вибираєте або погоджуєтесь вільно. Поступово реалізуючи це право, держави зобов'язані забезпечити доступність технічної та професійної орієнтації та взяти відповідних заходів для розвитку сприятливого середовища для можливостей продуктивної зайнятості. Держави повинні забезпечити недискримінацію у всіх аспектах праці. Примусова праця заборонена міжнародним правом.*

*З правом на працю тісно пов'язані право на справедливі й сприятливі умови праці та профспілкові права. Держави зобов'язані забезпечити справедливую заробітну плату, рівну оплату за однаковою працею та рівну винагороду за працю рівної цінності. Працівникам має бути гарантована мінімальна заробітна плата, яка дозволяє їм і їхнім родинам гідно прожити. Умови праці мають бути безпечними, здоровими та не принижувати людську гідність. Працівникам має бути забезпечений комфортний робочий день, достатній час відпочинку та дозвілля, а також періодична оплачувана відпустка.*

*Працівники мають право об'єднуватися один з одним і вести колективні переговори про поліпшення умов праці та рівня життя. Вони мають право створювати профспілки та вступати до них за власним вибором, а профспілки мають право створювати національні чи міжнародні групи. Працівники мають право на страйк, якщо це відповідає наці-*

*ональному законодавству. Права колективних працівників не можуть підлягати обмеженням з боку держав, крім тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві відповідно до інтересів національної безпеки, громадського порядку або для захисту прав і свобод інших.*

*Ключові слова: право на працю, права людини, соціальні права, міжнародні стандарти, Міжнародна організація праці.*

### Постановка проблеми

Право на працю є основоположним правом людини, яке гарантує можливість продовжувати своє життя, маючи бажану роботу та дохід, що захищає людську гідність. Це право забезпечує соціальний порядок, сприяє особистому розвитку та індивідуальній свободі. Воно пов'язане з іншими правами людини, такими як право на життя та захист від безробіття, і є визнаним у кількох міжнародних правових документах, включаючи Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права.

Права людини ґрунтуються на матеріальному та духовному розвитку та захисті людської гідності. Вони є універсальними, взаємопов'язаними і цілісними, серед яких право на працю посідає важливе місце. Це право включає справедливі та сприятливі умови праці, захист від дискримінації та право на колективні переговори. Забезпечення доступності роботи та її безпечних умов є невід'ємними елементами реалізації права на працю, що підкріплюються між-

народними стандартами та рекомендаціями МОП.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Багато досліджень та публікацій на тему дослідження міжнародних стандартів щодо регулювання права на працю знайшли своє відображення в роботах таких вчених: С. Запара, П. Пилипенко, М. Іншин, О. Ярошенко, В. Захарова та інші.

#### **Мета і завдання дослідження**

Мета дослідження полягає в аналізі значення права на працю як основоположного права людини та його впливу на соціальний порядок, особистий розвиток та індивідуальну свободу. Це включає вивчення міжнародних правових документів, таких як Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, та рекомендацій МОП щодо забезпечення справедливих умов праці.

#### **Виклад основного матеріалу**

Право на працю є основоположним правом людини, яке гарантує, що кожна людина має можливість продовжувати своє життя, маючи бажану роботу та дохід, що дозволяє захистити людську гідність. Право на працю безпосередньо пов'язане з правом на життя робітничого класу, який намагається жити своєю працею. Таким чином, право на працю – це прагнення до права, заснованого на житті в умовах соціального порядку, що дозволяє кожній людині мати роботу і дохід для продовження свого життя, а також захищати свою гідність, забезпечуючи при цьому особистий розвиток і індивідуальну свободу.

Права людини ґрунтуються на поняттях «людина» і «права». Вони ґрунтуються на матеріальному та духовному розвитку, а також на захисті людської гідності. Це сума всіх необхідних, недоторканих і невід'ємних фундаментальних прав і свобод, якими люди наділені лише тому, що вони є людьми. Права людини мають холістичний характер: вони є універсальними, залежними, еволюційними, взаємопов'язаними і цілісними. Серед прав людини не може бути

ієрархії. Слід зазначити, що право на працю є частиною цього холізму. Це також соціально-економічне право, яке впливає на інші права людини. Існує тісний взаємозв'язок між правом на працю та правом на життя. Захист від безробіття, життя з доходом, що дозволяє захистити людську гідність і честь, є невід'ємним правом кожної людини.

Право на працю є основоположним правом, визнаним у кількох міжнародних правових документах. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП), як зазначено в статті 6, розглядає це право більш комплексно, ніж будь-який інший документ. Право на працю має важливе значення для реалізації інших прав людини і є невід'ємною та невід'ємною частиною людської гідності. Кожна людина має право на працю, що дозволяє їй жити в гідних умовах. Право на працю одночасно сприяє виживанню самої людини та її сім'ї, а також, за умови вільного вибору або згоди на роботу, її розвитку та визнанню в суспільстві [1].

МПЕСКП проголошує право на працю в загальному сенсі в статті 6 і чітко розвиває індивідуальний вимір права на працю через визнання в статті 7 права кожного на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема права на безпечні умови праці. Колективний вимір права на працю розглядається у статті 8, яка проголошує право кожного створювати профспілки та вступати до профспілки за власним вибором, а також право профспілок на вільне функціонування. Розробляючи статтю 6 Пакту, Комісія з прав людини підтвердила необхідність визнання права на працю в широкому сенсі, встановлюючи конкретні юридичні зобов'язання, а не просто філософський принцип. Стаття 6 визначає право на працю в загальному вигляді. У пункті 1 статті 6 держави-учасниці визнають «право на працю, що включає право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, і вживатимуть належних заходів для забезпечення цього права». У пункті 2 держави-учасниці визнають, що «для досягнення повної реалізації цього права» кроки, які необхідно вжити, «включатимуть програми технічної та професійної орієнта-

ції та підготовки, політику та методи досягнення стабільного економічного, соціального та культурного розвитку та повного та продуктивного працевлаштування за умов, що гарантують основні політичні та економічні свободи особи» [1].

Ці цілі відображають фундаментальні цілі та принципи Організації Об'єднаних Націй, визначені в пункті 3 статті 1 Статуту Організації Об'єднаних Націй. Суть цих цілей також відображена в пункті 1 статті 23 Загальної декларації прав людини. З моменту прийняття Пакту Генеральною Асамблеєю в 1966 році кілька універсальних і регіональних документів з прав людини визнавали право на працю. На універсальному рівні право на працю міститься в пункті 3 (а) статті 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні громадянські права (МПГПП); у пункті (е) (і) статті 5 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації; у статті 11, пункт 1 (а) Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; у статті 32 Конвенції про права дитини; і в статтях 11, 25, 26, 40, 52 і 54 Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей. Деякі регіональні документи визнають право на працю в його загальному аспекті, включаючи Європейську соціальну хартію 1961 року та переглянуту Європейську соціальну хартію 1996 року (частина II, ст. 1), Африканську хартію прав людини і народів (ст. 15.) і Додаткового протоколу до Американської конвенції про права людини у сфері економічних, соціальних і культурних прав (ст. 6) і підтверджують принцип, згідно з яким повага до права на працю покладає на держави-учасниці обов'язок вживати заходів, спрямованих на реалізацію повної зайнятості. Подібним чином право на працю було проголошено Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй у Декларації соціального прогресу та розвитку в її резолюції 2542 (XXIV) від 11 грудня 1969 року (ст. 6).

Право на працю, гарантоване МПЕСКП, підтверджує зобов'язання держав-учасниць гарантувати особам їхнє право на роботу, яку вони вільно вибирають або погоджуються, включаючи право не бути позбавленими

роботи несправедливо. Це визначення підкреслює той факт, що повага до особистості та її гідності виражається через свободу особи щодо вибору праці, водночас наголошуючи на важливості роботи для особистого розвитку, а також для соціального та економічного залучення [2].

У своєму Загальному коментарі 18, Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав (CESCR) надав детальні вказівки державам щодо їхніх зобов'язань поважати, захищати та реалізувати право на працю. Комітет також зазначив, що право включає такі взаємопов'язані та істотні ознаки:

- **Наявність.** Держави повинні забезпечити існування спеціалізованих послуг, щоб допомогти людям визначити можливості працевлаштування та знайти роботу.
- **Доступність.** Доступ до роботи передбачає три ключові елементи: відсутність дискримінації, фізичну доступність та доступність інформації. Дискримінація при доступі та продовженні роботи заборонена. Держави повинні забезпечити розумне пристосування, щоб робочі місця були фізично доступними, особливо для людей з фізичними вадами. Кожен має право шукати, отримувати та поширювати інформацію про можливості працевлаштування.
- **Прийнятність і якість.** Право на працю складається з кількох взаємопов'язаних компонентів, включаючи право вільного вибору та погодження на роботу, справедливі та сприятливі умови праці, безпечні умови праці та право створювати профспілки.

Важливо зазначити, що право на працю та пов'язані з ним права додатково закріплюються та обґрунтовуються численними міжнародними стандартами Міжнародної організації праці [3].

Світ потребує мінімального рівня соціальних прав. Це стало зрозуміло на початку 1990-х років з появою універсальної ринкової економіки, глобалізації та революції інформаційних технологій. Дебати посилювалися, коли стало очевидним, що економічне зростання не гарантує соціального прогресу. Серед кількох засобів, які застосовує МОП для забезпечення мінімального рівня соціальних прав, є кампанія з просування

основоположних принципів і прав у сфері праці та універсальна ратифікація восьми конвенцій МОП, що охоплюють ці принципи і права. Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці та подальші дії, прийнята у 1998 році, має на меті забезпечити, щоб соціальний прогрес йшов пліч-о-пліч з економічним прогресом та розвитком.

Вона охоплює чотири принципи і права:

- свобода об'єднання і право на колективні переговори;
  - ліквідація примусової та обов'язкової праці;
  - ліквідація дискримінації на робочому місці; і
  - ліквідація дитячої праці.
- основоположні права у сфері праці становлять центральну платформу гідної праці.

Принципи і права, що містяться в Декларації, були сформульовані в міжнародних документах і деклараціях з прав людини, таких як Загальна декларація прав людини 1948 року і Конвенція про права дитини, а також на великих міжнародних форумах, таких як Всесвітня зустріч на вищому рівні з питань соціального розвитку в 1995 році і Конференція міністрів Світової організації торгівлі в 1996 році. Вони також набувають дедалі ширшого визнання серед організацій, громад та підприємств. Ці основоположні принципи та права забезпечують орієнтири для відповідального ведення бізнесу та включені до Тристоронньої декларації принципів МОП, що стосується багатонаціональних підприємств і соціальної політики. Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств наголошують на принципах і правах, викладених у Декларації МОП, а Глобальний договір ООН просуває їх як універсальні цінності, яких слід дотримуватися в ділових відносинах у всьому світі. Зростаюча кількість кодексів поведінки приватного сектору та подібних ініціатив також посилаються на основоположні принципи та права у сфері праці. План дій щодо реалізації Декларації, також прийнятий у 1998 році, допомагає визначити потреби держав-членів МОП у вдосконаленні застосування принципів і прав Декларації. Держави-члени, які не ратифікували

одну або декілька основоположних конвенцій, зобов'язані подавати щорічні звіти, визначаючи, де може знадобитися допомога.

Крім того, МОП щороку готує Глобальну доповідь за однією з чотирьох категорій основоположних принципів і прав для аналізу ситуації в усьому світі, як для держав, що ратифікували Конвенцію, так і для держав, що її не ратифікували. Він слугує основою для оцінки ефективності допомоги, яку надає МОП, та визначення пріоритетів на наступний період.

1. Свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів (Конвенція МОП № 87 – Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948 р. [4], Конвенція МОП № 98 «Про право на організацію і ведення колективних переговорів», 1949 р. [5]).

Право працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них за власним вибором є невід'ємною частиною вільного та відкритого суспільства. Воно лежить в основі цінностей МОП, а також є правом, проголошеним у Загальній декларації прав людини (1948). Це основна громадянська свобода, яка слугує будівельним матеріалом для соціального та економічного прогресу. З цим пов'язане ефективне визнання права на колективні переговори. Належна практика ведення колективних переговорів гарантує, що роботодавці та працівники мають рівні права голосу в переговорах, а їх результат буде справедливим і рівноправним. Голос і представництво є важливою частиною гідної праці.

Існування незалежних організацій працівників і роботодавців слугує основою тристоронньої структури МОП, а їхня участь у заходах і політиці МОП прямо чи опосередковано зміцнює свободу об'єднання. Від консультування урядів з питань трудового законодавства до забезпечення освіти та навчання для профспілок і груп роботодавців – МОП регулярно бере участь у просуванні свободи об'єднань. Комітет МОП зі свободи об'єднань був створений у 1951 році для вивчення порушень прав працівників і роботодавців на організацію. Комітет розглянув понад 2000 справ, включаючи звинувачення у вбивствах, зникненнях, фізичних нападах, арештах і примусовому вигнанні

профспілкових діячів. Комітет є тристороннім і розглядає скарги в державах-членах МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони конвенції про свободу об'єднань, чи ні. Через Комітет зі свободи об'єднань та інші наглядові механізми МОП послідовно захищає права профспілок та організацій роботодавців. У багатьох випадках ці організації відіграли значну роль у демократичних перетвореннях у своїх країнах.

2. Примусова праця (Конвенція МОП № 29 «Про примусову працю», 1930 р. [6], Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці», 1957 р. [7])

Хоча примусова праця повсюдно зусується, мільйони людей по всьому світу все ще піддаються їй. Вона набуває різних форм, включаючи боргову кабалу, торгівлю людьми та інші форми сучасного рабства. Жертвами стають найуразливіші верстви населення – жінки та дівчата, яких змушують займатися проституцією, мігранти, які потрапляють у боргову кабалу.

МОП також наполягає на прийнятті ефективних національних законів і посиленні механізмів правозастосування, таких як юридичні санкції та рішуче переслідування тих, хто експлуатує примусових робітників. Підвищуючи обізнаність громадськості, МОП прагне привернути увагу до таких порушень прав людини і трудових прав.

3. Дискримінація (Конвенція МОП № 100 «Про рівну винагороду», 1951 р. [8], Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», 1958 р. [9]).

Мільйони жінок і чоловіків у всьому світі позбавлені доступу до роботи та навчання, отримують низьку заробітну плату або обмежені в певних професіях лише на підставі їхньої статі, кольору шкіри, етнічного походження або переконань, без урахування їхніх здібностей і навичок. Свобода від дискримінації є основоположним правом людини і необхідна для того, щоб працівники могли вільно обирати собі роботу, повною мірою розвивати свій потенціал і отримувати економічну винагороду відповідно до своїх заслуг. Боротьба з дискримінацією є невід'ємною частиною просування гідної праці, і успіх на цьому фронті відчувається далеко за межами робочого місця. Стандар-

ти МОП щодо рівності надають інструменти для ліквідації дискримінації в усіх аспектах на робочому місці та в суспільстві в цілому. Вони також є основою, на якій можуть бути застосовані стратегії гендерного мейнстрімінгу у сфері праці.

4. Дитяча праця (Конвенція МОП № 138 – Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р. [10], Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 р. [11]).

Понад 200 мільйонів дітей працюють у всьому світі, багато з них – повний робочий день. Вони позбавлені належної освіти, доброго здоров'я та основних свобод. З них 126 мільйонів – або кожна 12-та дитина у світі – залучені до небезпечних форм дитячої праці, тобто до роботи, яка ставить під загрозу їхнє фізичне, психічне або моральне благополуччя.

Як і інші аспекти гідної праці, ліквідація дитячої праці є питанням розвитку та прав людини. Політика і програми МОП спрямовані на те, щоб діти отримували освіту і професійну підготовку, необхідну для того, щоб стати продуктивними дорослими і мати гідну роботу [12].

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, прийнята у 1998 році з поправками, внесеними у 2022 році, є вираженням зобов'язань урядів, організацій роботодавців та працівників підтримувати основні людські цінності – цінності, які є життєво важливими для нашого соціального та економічного життя. Вона підтверджує обов'язки та зобов'язання, які притаманні членству в МОП, а саме

- свобода об'єднання та ефективне визнання права на колективні переговори;
- ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- ефективне скасування дитячої праці;
- ліквідація дискримінації у сфері праці та зайнятості; та
- безпечне та здорове робоче середовище.

Зобов'язання підтримується процедурою подальших дій. Метою подальших дій є заохочення зусиль членів Організації, спрямованих на просування основополож-

них принципів і прав, закріплених у Статуті МОП і Філадельфійській декларації, а також підтверджених у Декларації 1998 року.

Цей моніторинг має два аспекти, що ґрунтуються на існуючих процедурах:

- Щорічний моніторинг виконання нератифікованих основоположних конвенцій передбачає лише певну адаптацію існуючих процедур застосування пункту 5(е) статті 19 Статуту.

- Глобальна доповідь про основоположні принципи та права у сфері праці, яка слугуватиме інформаційною основою для періодичного обговорення на Конференції потреб членів Організації, вжитих МОП заходів та результатів, досягнутих у просуванні основоположних принципів та прав у сфері праці.

Існує третій спосіб реалізації Декларації – проекти технічного співробітництва, спрямовані на задоволення виявлених потреб у зв'язку з Декларацією та зміцнення місцевого потенціалу, що дозволяє втілювати принципи на практиці [13].

### **Висновки**

Отже, право на працю є однією з ключових умов забезпечення гідного життя кожної людини. Воно надає можливість заробляти на життя, обираючи чи погоджуючись на роботу добровільно. Держави повинні створювати сприятливі умови для продуктивної зайнятості, забезпечуючи доступність технічної та професійної орієнтації. Крім того, вони зобов'язані усунути будь-які форми дискримінації у сфері праці та забезпечити дотримання міжнародного права, яке забороняє примусову працю.

Права на справедливі умови праці та профспілкові права є невід'ємними складовими права на працю. Кожен працівник повинен мати гарантії справедливої заробітної плати, рівної оплати за однаковою працю та можливості забезпечити собі та своїй родині гідний рівень життя. Умови праці повинні бути безпечними, здоровими та гідними. Також працівникам повинні бути забезпечені розумні години роботи, достатній час для відпочинку та оплачувані відпустки, що сприяє загальному добробуту та підтримці здоров'я.

Колективні права працівників, такі як право об'єднуватися у профспілки та вести колективні переговори, є важливими елементами забезпечення гідних умов праці. Право на страйк, створення профспілок та об'єднань є основними інструментами для захисту інтересів працівників. Ці права не повинні обмежуватися, окрім випадків, коли це необхідно для забезпечення національної безпеки та громадського порядку. Міжнародні документи, такі як Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції МОП, підкреслюють важливість права на працю та його зв'язок з іншими фундаментальними правами людини.

### **Література**

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)
2. Adopted on 24 November 2005 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights GE.06 -40313 (E) 080206 URL: <https://docstore.ohchr.org/Self-Services/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc>
3. The Right to Work and Workers' Rights URL: <https://www.escr-net.org/rights/work>
4. Конвенція МОП № 87 – Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text)
5. Конвенція МОП № 98 «Про право на організацію і ведення колективних переговорів», 1949 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text)
6. Конвенція МОП № 29 «Про примусову працю», 1930 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text)
7. Конвенція МОП № 105 «Про скасування примусової праці», 1957 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text)
8. Конвенція МОП № 100 «Про рівну винагороду», 1951 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text)
9. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»,

1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)

10. Конвенція МОП № 138 – Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text)

11. Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text)

12. International Labour Organization. Fundamental Rights at Work URL: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/areas-work/international-labour-standards/fundamental-rights-work>

13. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work URL: <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work>

**Maksymovych Roman**

*Ph.D. in Law,*

*Doctoral student, Acting Head of the Department of International Law and Comparative Law, Faculty of International Relations National Aviation University*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1812-6624>*

*maksymovych1989@gmail.com*

**INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS  
FOR REGULATING THE RIGHT TO  
WORK AS ONE OF THE FUNDAMENTAL  
RIGHTS OF THE WELFARE STATE**

Everyone has the right to work. The right to work is the basis for the realization of other human rights and for a life of dignity. This includes the ability to earn a living by work that

you choose or accept freely. In progressively realizing this right, states have the obligation to ensure that technical and vocational guidance is available and to take appropriate measures to develop an enabling environment for productive employment opportunities. States must ensure non-discrimination in all aspects of work. Forced labor is prohibited under international law.

Closely related to the right to work are the right to just and favorable working conditions and trade union rights. States are obliged to ensure fair wages, equal pay for equal work and equal remuneration for work of equal value. Workers must be guaranteed a minimum wage that allows them and their families to live in dignity. Working conditions must be safe, healthy and not degrading to human dignity. Employees must be provided with reasonable working hours, sufficient rest and leisure time, and periodic paid vacation.

Employees have the right to associate with each other and to bargain collectively for the improvement of their working conditions and living standards. They have the right to form and join trade unions of their choice, and trade unions have the right to form national or international groups. Employees have the right to strike if it is in accordance with national law. The rights of collective workers may not be subject to restrictions by the state, except those established by law and necessary in a democratic society in the interests of national security, public order or for the protection of the rights and freedoms of others.

**Key words:** right to work, human rights, social rights, international standards, International Labor Organization.