

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **Legal regulation of the prohibition of discrimination in the universal legal acts**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106190/>  
MPRA Paper No. 106190, posted 28 Feb 2021 18:48 UTC

# УРЕДБА НА ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В УНИВЕРСАЛНИТЕ МЕЖДУНАРОДНОПРАВНИ АКТОВЕ

## LEGAL REGULATION OF THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN THE UNIVERSAL LEGAL ACTS

доц. д-р *Ивайло Стайков*  
департамент „Право” на НБУ  
e-mail: *istaikov@nbu.bg*

*Резюме:* В настоящата научна статия е представен кратък преглед на историческото развитие на правната уредба в универсалните международноправни актове на забрана за и защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд.

*Ключови думи:* дискриминация, право на труд, международно право

*Summary:* In the present scientific article a short review is made of the historic evolution of the legal regulation in the universal legal acts of the prohibition to and the protection of discrimination in the exercise of the right to work.

*Key Words:* Discrimination, Right to Work, International Law

I. Принципът на недискриминация лежи в основата на философията и практиката на **правата на човека**<sup>1</sup>. В обществените науки, свободата от дискриминация често се разглежда в по-общ план като основно право на човека, основано на принципа на естествената справедливост<sup>2</sup>. Генезисът на проблема за дискриминацията е отразен в чл. 1 от Всеобщата декларация за правата на човека: „Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права”. В исторически план проблемът за уредбата и закрилата на основните права и свободи на човека и проблемът за забраната на и защитата от дискриминация се свързват в едно неразривно философско, политическо и юридическо цяло.

---

<sup>1</sup> За правната същност и историческото развитие на концепцията за правата на човека вж. вместо всички **Неновски, Н.** Правата на човека – историческа еволюция. – Правна мисъл, 1994, № 2, 20-37; **от него:** Правата на човека – общотеоретични въпроси. С.: ИК „Юриспрес”, 1994.

<sup>2</sup> За справедливостта като дълбока същност, есенциално свойство и качествено състояние на правата на човека вж. **Михайлова, М.** Правата на човека и тяхната справедливост. – Съвременно право, 1990, № 1, 5-14; **от нея:** Право, равенство, справедливост. С.: УИ „Кл. Охридски”, 1990. Като разглежда проблема за равенството на стартовите възможности (с. 69-70) и на равноправието като форма на правно равенство (с. 70-75), авторката стига до извода, че равноправието носи подчертано съдържание на стартово равенство. В монографията се обръща внимание и на неравноправието по повод на правото на труд и пред трудовия закон (с. 77), което с други думи казано означава дискриминация в трудовите отношения. Вж. и **Никитинский, В. И., Вайпан, В. А.** Социальная справедливость и трудовое право. – Советское государство и право, 1987, № 10. Интересно е, че при анализа на трудовото законодателство авторите посочват елементи на неравенство в самото законодателство (с. 64).

В следващите редове се представя кратък преглед на **историческото развитие** на международноправната уредба на забрана за и защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд.

**II. 1.** Концептуалната идея и правната основа на забраната и противодействието на дискриминацията са заложени още в **Устава на ООН** – чл. 1, ал. 3 и чл. 55, б. „в”. Уставът е многостранен международен договор, подписан при създаването на международната организация на 26.06.1945 г. и влязъл в сила на 24.10.1945 г. В този универсален международноправен акт идеята за забраната на дискриминацията на основата на определен признак е неразривно свързана с идеята за правата на човека чрез текста „развиване и насърчаване зачитането правата на човека и основните свободи за всички, без разлика на раса, пол, език или вероизповедание” (чл. 55, б. „в”), посочващ една от основните цели на ООН. С него проблемът за дискриминацията се интернационализира, като нейните прояви се издигат в обект на международна загриженост. Уставът на ООН дава тласък на процеса на определянето на дискриминацията като нарушение на правата на човека, доразвит впоследствие в множество международни актове и предприетите конкретни действия за прекратяване на нарушения от страна на отделни държави. През десетилетията на своето съществуване ООН чрез своите органи, както и чрез специализираните международни организации към нея, извършва огромна по обем и значение нормотворческа дейност, както и много практически стъпки за премахване и предотвратяване на различните форми на дискриминация във всички сфери на обществените отношения, в т.ч. и на трудовите отношения.

**2.** В устава на ООН не се говори изрично за дискриминация. Този термин се появява във **Всеобщата декларация за правата на човека**, приета от Общото събрание на ООН – чл. 2, т. 1, чл. 7 и чл. 23 (специално за правото на труд)<sup>3</sup>. Всеобщата декларация не е международен договор. Тя е приета от Общото събрание на ООН като резолюция без правна сила. През десетилетията след приемането ѝ Декларацията променя своя правен характер. Днес не се отрича нейният нормативен характер, който създава юридически задължения за държавите членки на ООН<sup>4</sup>. Тя е модел за антидискриминационни

---

<sup>3</sup> Всеобщата Декларация за правата на човека е приета и провъзгласена с Резолюция 217 А (III) на Общото събрание на ООН от 10.11.1948 г.

<sup>4</sup> Нормативният характер на този международен акт се обяснява по различен начин. Някои международноправници смятат, че позоваването на Всеобщата декларация от страна на органи на ООН при прилагането на разпоредби на Устава налага заключението, че Декларацията трябва да бъде приемана като официално тълкуване на тези разпоредби. Според други повтарящото се позоваване на Всеобщата декларация от страна на правителства и междуправителствени органи дава основание тя да бъде третирана

разпоредби в конституциите на много държави<sup>5</sup>. Фундаменталното значение на Всеобщата декларация за правата на човека се изразява в това, че тя дава философските основи на необходимостта от защита от дискриминацията. Антидискриминационната функция на правата на човека се подчертава многократно в различни членове на Декларацията. На тяхната основа в последните близо 70 години се развива цялото международно и национално антидискриминационно законодателство.

3. С приетите и открити за подписване на сесията на Общото събрание на ООН от 16.12.1966 г. **Международен пакт за икономически, социални и културни права** и **Международен пакт за граждански и политически права** започна създаването на Международната харта за правата на човека<sup>6</sup>. Нормите, съдържащи се в двата пакта, надминават нормите на Всеобщата декларация по отношение на обхват и юридическа прецизност<sup>7</sup>. Материалноправните разпоредби, забраняващи дискриминацията в тези международни договори са: чл. 2, ал. 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права и чл. 2, т. 1, чл. 3, чл. 20, т. 2 и чл. 26 от Международния пакт за граждански и политически права<sup>8</sup>.

Международният пакт за граждански и политически права за първи път в историята на международното право третира в единство въпроса за **равенството и недискриминацията**. Принципът на равенството и на забраната за дискриминация стои в основите на съвременната социална демокрация и на демократичната и правова държава. През ХХ век забраната на дискриминацията на основата на определени лични характеристики на човека става най-същественният елемент в структурирането по същество на принципа за равенство както в рамките на националното, така и в рамките на международното право. В конституциите на почти всички съвременни демократични държави принципът на равенството и пряко свързаният с него принцип за недискриминация имат своето нормиране с една или друга словесна формулировка, като

---

като източник на обичайното международно право. Вж. **Джонсън, Гл.** – В: Всеобща декларация за правата на човека. С.: „СЕПА – ИНФОМА” ООД и Нац. комисия на ЮНЕСКО, 1995, 59-67 и цит. лит.

<sup>5</sup> **Конституционное право зарубежных стран.** Учебник для вузов. Авт. колл. под общ. ред. чл.-корр. РАН проф. М. В. Баглая, д.ю.н. проф. Ю. И. Лейбо, д.ю.н. проф. Л. М. Энтина. М.: Изд. „Норма”, 2003, 29-30.

<sup>6</sup> Международната харта за правата на човека включва като допълнение към разпоредбите на Устава на ООН и Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за икономически, социални и културни права, Международния пакт за граждански и политически права и двата Факултативни протокола към Международния пакт за граждански и политически права.

<sup>7</sup> Така **Бахнев, Юл.** Международните пактове за правата на човека. – Международни отношения, 1976, № 4, 30–40.

<sup>8</sup> Двата Пакта са ратифицирани с Указ № 1199 на Президиума на Народното събрание от 23.07.1970 г. и са обнародвани в ДВ, бр. 43 от 1976 г.

разпоредбите са систематически включени в главата с общи разпоредби или в главите за основните принципи, или за основните права на човека. Световният опит показва, че специфичните забрани за привилегии или дискриминация като обратна страна на принципа за равенство произтичат от политическата необходимост да се противодейства на особени, дълбоко закрепени в закона и в практиката неравенства. С течение на годините каталогът на дискриминационните признаци претърпява исторически промени, но се откроява една неотменна тенденция – тази на неговото разширяване.

Пактът за граждански и политически права в чл. 26 урежда самостоятелно и независимо общо „право на равенство” като допълнение към общата забрана за дискриминация в чл. 2. В правната литература се посочва, че правото на равенство пред закона, равна закрила от закона, забраната за дискриминация и правото на закрила срещу дискриминация по чл. 26 от Пакта образуват едно правно-логическо единство<sup>9</sup>.

Правото на равенство пред закона не е насочено към законодателството, а по-скоро към прилагането на закона. По същество това означава, че съдът и административните органи не могат да действат произволно и избирателно спрямо различните субекти, когато прилагат законите. Равното третиране не означава идентично третиране, тъй като индивидуалните особености различават хората един от друг. Принципът за равенство само изисква обективно еднаквите фактически обстоятелства да бъдат третирани по еднакъв начин, но също така означава и това, че нееднаквите фактически обстоятелства ще бъдат третирани нееднакво. Изискването за еднакво третиране се нарушава, когато един съд или административен орган основава своето решение на ясно изразени „произволни” съображения, т.е. съображения, лишени от обективно оправдание.

Правото на равна (еднаква) закрила от закона е насочено към националните законодателни органи, които са задължени да защитят правото на равенство без никаква дискриминация. Това задължение има както позитивна, така и негативна страна. От една страна, законодателят трябва да се въздържа от всякаква дискриминация, когато приема закони. От друга страна, той е задължен да забрани дискриминацията, като приеме специални забранителни материалноправни норми и като приеме процесуални норми за ефективна защита от дискриминация.

Негативният аспект на правото на равна закрила от закона намира отражение в забраната за дискриминация от закона във второто изречение на чл. 26 от Пакта.

---

<sup>9</sup> Така **Каменова, Цв.** – В: Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало. С.: АПОИ и Инст. за правни науки при БАН, 2003, 23-28.

Държавите членки са длъжни да не дискриминират чрез своите закони, независимо от това дали те са свързани с регулиране на права, предоставени от Пакта, с други основни права на човека или с всякакви други субективни права и юридически задължения. Като допълнение към **забраната за дискриминация като негативен аспект на правото на равна закрила от закона** чл. 26 от Пакта съдържа едно позитивно задължение за държавите членки – да предприемат мерки за закрила (защита) срещу дискриминация<sup>10</sup>. Второто изречение задължава националния законодател „да гарантира на всички лица еднаква и ефективна закрила срещу дискриминация”. Както в случая със забраната за дискриминация, задължението за закрила не се отнася само до правата според Пакта, но и за всяка форма на дискриминация. Тази закрила срещу дискриминация изисква да се предприемат от държавите **утвърждаващи (насърчителни) мерки** и следва от смисъла и от логическата разлика между нея и обикновената забрана за дискриминация. Утвърждаващите мерки за закрила (т.нар. позитивна дискриминация) са особено необходими, когато определени групи лица традиционно сериозно са дискриминирани в практиката на държавите членки или когато са подложени на специфична дискриминация от частни лица. В случаите на традиционна дискриминация защитата от дискриминация включва нормирането на специални мерки (предоставяне на привилегии), чиято цел е да ускори достигането и установяването на равенство *de facto*. Такива мерки във връзка с равните права и възможности на мъжете и жените са предвидени например в чл. 4 от Конвенцията за предотвратяване на дискриминацията по отношение на жените. Комитетът за правата на човека към ООН в свои дела, както и в редовни доклади за състоянието в отделни държави, нееднократно се е позовавал на чл. 26 от Пакта, като е обсъждал забраната за дискриминация и защитата от дискриминация, и по-специално същността на утвърждаващите мерки. Важно да се отбележи, че в практиката на Комитета постоянно се подчертава, че чл. 26 е правна норма с т.нар. непреки хоризонтални последици, т.е. се отнася и до предотвратяване на дискриминация в отношенията между частни лица например с оглед на работното място или с оглед на традиционните култури<sup>11</sup>. В

---

<sup>10</sup> Това международноправно позитивно задължение на държавите, което произтича от чл. 2, т. 1, чл. 3 и чл. 26 от Пакта, е повече обсъждано в литературата и в практиката, отколкото негативната забрана за дискриминация. Вж. така **Каменова, Цв.** Цит. съч., 29-31.

<sup>11</sup> Един твърде показателен пример за насърчителна (утвърждаваща) мярка като проява на позитивна дискриминация във връзка с правото на труд е обсъден от Комитета по правата на човека при разглеждане на делото „Стала Коста срещу Уругвай”. Жалбоподателят е атакувал закон в Уругвай, приет през 1985 г., който дава възможност на бивши държавни служители, уволнени през периода на военната диктатура поради идеологически и политически причини, или за участие в синдикална дейност, да се ползват с предпочитание пред всички други лица, кандидатстващи за едно и също място на държавен служител. Комитетът е

дискреционната власт на отделните държави е да решат по какъв начин и в каква степен искат да противодействат на специфична дискриминация. Пактът обаче изисква „ефективна закрила”, така че отсъствието на адекватни мерки в случай на конкретна дискриминация може да доведе до нарушение на чл. 26.

**III. 1.** Във връзка с драстичните нарушения на правата на човека и политиката на расова сегрегация и дискриминация в ЮАР, на 30.11.1973 г. Общото събрание на ООН приема **Международна конвенция за предотвратяване и наказване на престъплението апартейд**<sup>12</sup>. По смисъла на този международен акт терминът „апартейд” означава система от институционализирана расова сегрегация и дискриминация с цел да се установи и поддържа господство на една расова група лица над друга расова група лица, които да бъдат системно потискани<sup>13</sup>.

**2.** Към специализираните антидискриминационни конвенции на ООН се отнася и **Международната конвенция за ликвидиране на всички форми на расова дискриминация**, приета от Общото събрание на ООН на 21.12.1965 г. Нормите на конвенцията признават равнопоставеността на всички раси във всички области на обществения живот<sup>14</sup>. Конвенцията съдържа изискване за създаване на необходимите законодателни, организационни и други условия, така че основните права и свободи, прокламирани във Всеобщата декларация за правата на човека и последвалите я конвенции, да бъдат спазвани без дискриминация. Значението на конвенцията е в това, че освен забраната на дискриминационни практики, от правителствата се изисква предприемането на действия за осигуряване на напредък в статуса на нуждаещите се расови, национални и етнически групи. Според чл. 1, ал. 4 позитивната дискриминация и системите за преференциални квоти за малцинствени групи са допустими при условие, че

---

преценил, че този закон нормира мярка за възстановяване на съществуващо положение и затова го приема за ефективно средство по смисъла на чл. 2, ал. 3, б. „а” от Пакта. Комитетът постановява, че прилагането на този закон не може да се разглежда като дискриминация по смисъла на чл. 26 по отношение на правото на труд на другите кандидати за определено място на държавен служител.

<sup>12</sup> Конвенцията е ратифицирана с Указ № 1156 на Държавния съвет от 31.05.1974 г. (обн., ДВ, бр. 46 от 1974 г.) и е обн., ДВ, бр. 31 от 1977 г.

<sup>13</sup> Вж. подробно **Векилов, Я.** Международноправната забрана на апартейда. – Международни отношения, 1980, № 6, 16-29.

<sup>14</sup> Специално за трудовите права особено значение има текстът на чл. 5, т. „e(i)”, съгласно който „държавите страни се задължават да забранят и премахнат расовата дискриминация във всичките ѝ форми и да гарантират правото на всеки на равенство пред закона без разлика по отношение на раса, цвят, национален или етнически произход, особено при ползването на следните права: правото на труд, на свободен избор на занятие, на справедливи и благоприятни условия на труд, на защита против безработица, на равно заплащане за еднакъв труд, на справедливо и изгодно възнаграждение”.

се предвиждат с цел да коригират последствия от расова дискриминация в миналото и не създават предпоставки за други форми на расова дискриминация.

3. През 1981 г. с резолюция 36/55 на Общото събрание на ООН е провъзгласена **Декларация за премахване на всички форми на нетърпимост и дискриминация, основани на религиозна принадлежност или убеждения**. Голямо е значението на постановеното в чл. 3 принципно положение, че „дискриминацията на хората, основана на религиозна принадлежност или убеждения, е оскърбление на достойнството на човешката личност и отричане на принципите на Устава на ООН”.

4. Понятието „дискриминация” е включено като конститутивен елемент в дефиницията на термина „изтезание” по чл. 1, т. 1 от **Конвенцията на ООН против изтезанията и други форми на жестоко, нечовешко или унижително отнасяне или наказание** – „всяко действие, с което умишлено се причинява силно физическо или психическо страдание или болка на дадено лице, ..., или по каквато и да е причина, основаваща се на каквато и да е дискриминация, когато такава болка или страдание се причинява от длъжностно лице или друго официално действащо лице или по негово подстрекателство, или с негово явно или мълчаливо съгласие”<sup>15</sup>.

5. Приетата през 1960 г. **Конвенция на ЮНЕСКО за борба срещу дискриминацията в областта на образованието** има индиректно значение и за трудовото право във връзка с професионалното образование<sup>16</sup>. Последното от своя страна е пряко и неразривно свързано с придобиването и повишаването на професионалната квалификация на работника или служителя. Предвид ролята на професионалното и техническото образование в поддържане на съвременната цивилизация и продължаване на икономическия прогрес, Генералната конференция на ЮНЕСКО одобри първата препоръка за техническо и професионално образование още през 1962 г. Бързите технологични промени и нарастващата важност на това образование наложиха ревизирането на тази препоръка, която след допълнения и промени беше одобрена през 1974 г. Отчитайки необходимостта от международноправен акт за укрепване на международното сътрудничество в развитието на техническото и професионалното

---

<sup>15</sup> Конвенцията е приета от Общото събрание на ООН на 10.12.1984 г. (обн., ДВ, бр. 42 от 1988 г.), ратифицирана с Указ на Държавния съвет № 3384 от 1986 г. (обн., ДВ, бр. 80 от 1986 г.). Впоследствие с два закона (обн., ДВ, бр. 41 от 1992 г. и бр. 30 от 1993 г.) Република България оттегля преди това направените резерви по някои текстове и приема декларации по други. Изменения и допълнения на Конвенцията са одобрени от Общото събрание на ООН с резолюция № 47/111 от 1992 г. и са ратифицирани на 15.02.1995 г. (обн., ДВ, бр. 19 от 1995 г.).

<sup>16</sup> Приета е от Генералната конференция на ЮНЕСКО на нейната XI сесия в Париж на 14.12.1960 г. Ратифицирана е от България с Указ № 508 от 17.11.1962 г. и обн. в ДВ, бр. 6 от 1963 г.



образование, през 1989 г. се приема **Конвенция за техническото и професионалното образование**, в която са взети предвид Конвенция № 142 на МОТ за оценката на трудовите ресурси и едноименната препоръка № 150 от 1975 г.

**IV.** В ООН се обръща особено внимание на проблема с дискриминацията на някои категории физически лица, които поради различни причини се нуждаят от специални грижи, засилена правна закрила и помощ – жените, бежанците и децата.

1. С резолюция 34/180 на Общото събрание на ООН от 18.12.1979 г. е приета **Конвенцията за предотвратяване на всички форми на дискриминация по отношение на жените**. Страните по конвенцията се задължават както да се въздържат, така и да предприемат законодателни, административни и организационни мерки за недопускане различно отношение на базата на пол в икономическата, политическата, социалната и културната област. Основната идея е да се премахнат наслоените от миналото предразсъдъци и обичаи, даващи приоритет на един от половете<sup>17</sup>. Пряко отношение към забраната на дискриминацията в труда спрямо жените има разпоредбата на чл. 11, т. 1<sup>18</sup>.

Въпреки многото ратификации на Конвенцията на ООН от 1979 г., впоследствие в хода на работата на Световната конференция за положението на жените в Найроби (Кения) през 1985 г. със загриженост се отчита обстоятелството, че ратификацията на конвенцията не е допринесла в пълна степен за икономическия растеж на развиващите се страни, което да способства да се разширят мащабите на участието на жените в процесите на икономическо и социално развитие. Найробийската конференция дава съществен принос в трактовката на понятието „равенство на половете“. Равенството започва да се разглежда не само като правно понятие и като премахване на дискриминацията *de jure*, но и като равенство на правата, задълженията и възможностите за участие на жените в обществените процеси на развитие не само в качеството им на ползватели на блага, но и в качеството им на активни участници. Това е подчертано в специално приетата от конференцията Стратегия за бъдещето.

Равноправието между половете отново попадна във фокуса на вниманието на правителствата в средата на 90-те години на XX век във връзка с Четвъртата световна конференция по проблемите на жените в Пекин (Китай). Този световен форум на

---

<sup>17</sup> По тези въпроси подробно вж. **Дмитриева, Г. К.** Международная защита прав женщины. 2-е изд. доп. и перераб. Киев: Изд. Киев. ун-т, 1985.

<sup>18</sup> За международната трудовоправна защита на женския труд вж. **Мръчков, В.** Международноправна защита на труда на жената. – Правна мисъл, 1975, № 3, 29–44; **Трайкова, Л.** Международноправни актове за защита на правата на жените. – Правна мисъл, 1978, № 6, 86–95; **Десев, Н.** Международното право закриля жените от дискриминация в областта на труда. – Проблени на труда, 1996, № 10, 59–66.

11.09.1995 г. прие Пекинската декларация, определяна като историческа, както и Платформа за действие. Отчитайки недоброто положение на жените в световен мащаб (т.нар. 12 критични области на действие) и неизпълнение на много международноправни задължения на държавите, произтичащи от Конвенцията на ООН от 1979 г., са направени предложения, които да способстват за реалното и ефективно прилагане на разпоредбите на Конвенцията от правителствата и цялата международна общност, както и призив всички държави в света да ратифицират този международен акт.

**2.** Задължение за недопускане на дискриминация се съдържа и в **Конвенция за статута на бежанците** от 28.07.1951 г.<sup>19</sup> Съгласно чл. 3 договарящите се държави се задължават да прилагат разпоредбите на тази конвенция спрямо бежанците без каквато и да е дискриминация по отношение на раса, религия или страна на произход.

**3.** В чл. 2 от приетата на Общото събрание на ООН на 20.11.1989 г. **Конвенция за правата на детето**<sup>20</sup> е регламентирано, че държавите страни по конвенцията, зачитат и осигуряват правата, предвидени в нея, на всяко дете в пределите на своята юрисдикция, без каквато и да е дискриминация, независимо от расата, цвета на кожата, пола, езика, религията, политическите или други възгледи, националния, етническият или социалният произход, имущественото състояние, инвалидността, рождението или друг статут на детето или на неговите родители или законни настойници. Конвенцията задължава държавите да вземат всички подходящи мерки за осигуряване закрилата на детето против всички форми на дискриминация на основание на статута, действията, изразените мнения или убеждения на неговите родители, законни настойници или членовете на неговото семейство.

На пръв поглед тази конвенция като че ли няма отношение към дискриминацията в областта на труда. За „дете“ по смисъла на Конвенцията се приема човешко същество, което не е навършило 18-годишна възраст (чл. 1). В международното и в българското вътрешно трудово право отдавна съществува забраната за експлоатация на детския труд<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Този международен акт е приет от Конференцията на пълномощниците на ООН по статута на бежанците и лица без гражданство. Конвенцията е ратифицирана със Закон за ратифициране на Конвенцията за статута на бежанците от 1951 г. и Протокола за статута на бежанците от 1967 г. (обн., ДВ, бр. 36 от 1992 г., доп., бр. 30 от 1993 г.) и е обнародвана в ДВ, бр. 88 от 1993 г.

<sup>20</sup> Ратифицирана с Решение на Великото народно събрание от 11.04.1991 г и обн., ДВ, бр. 55 от 1991 г.

<sup>21</sup> Вж. Конвенция № 138 на МОТ относно минималната възраст за приемане на работа от 1973 г. и чл. 301, ал. 1, изр. II КТ. Минималната възраст за постъпване на работа – 16 навършени години е възприета от българското трудово право още през 1957 г. – чл. 112, ал. 1 КТ от 1951 г. (отм.), т.е. 15 години преди тя да стане универсална международноправна норма. В ал. 2 и 3 на чл. 301 и чл. 302-304 КТ са посочени хипотезите и предпоставките, при които по изключение могат да се приемат на работа лица, ненавършили 16 години.

Но също така международноправните актове и чл. 301 КТ дават възможност и ненавършило пълнолетие лице, т.е. дете, да полага труд по трудово правоотношение при изрично посочените от закона предпоставки и условия. В този смисъл принципът за недискриминация по чл. 2 от Конвенцията за правата на детето има своето значение и в сферата на упражняването на трудови права от децата, когато това е допустимо според международните и вътрешните правни норми. Опитът показва, че косвена дискриминация спрямо детето може да е следствие и от проявена дискриминация спрямо неговите родители и това има особено значение при упражняването от тях права в трудовата и социалната сфера.

V. Важна роля за международното признаване на трудовите права като важен компонент и неделима част от фундаменталните права и свободи на човека има активната нормотворческа дейност на **Международната организация на труда**. Специално по отношение на защитата от дискриминация при упражняване на трудовите права са приети следните международни трудови конвенции: Конвенция № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.; Конвенция № 100 за равенството в заплащането на мъжете и жените за равен труд от 1951 г.; Конвенция № 183 относно закрилата на майчинството от 2000 г. В чл. 1, т. „е” от Конвенция № 105 относно премахването на принудителния труд от 1957 г. се забранява всякаква форма на принудителен или задължителен труд като средство за расова, социална, национална или религиозна дискриминация<sup>22</sup>. Идеята за забрана и недопускане на дискриминация в трудовите отношения и правото на равни възможности е залегнала още в преамбюла на Устава на МОТ чрез принципа „за равен труд, равна заплата” и в историческата Филаделфийска Декларация за целите и задачите на МОТ, приета на 10.05.1944 г. от Генералната Конференция на МОТ. В т. 2, б „а” от тази декларация се казва, че „всички хора независимо от тяхната раса, вяра или пол имат право да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство, в икономическа сигурност и с равни възможности”, а съгласно т. 3, б. „j” МОТ „има задължението да подпомага в различните държави осъществяването на програми за гарантиране на равни възможности в образованието и професионалната област”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Вж. за тази проблематика подробно **Мръчков, В.** Международно трудово право. С.: Сиби, 2000, 121-127.

<sup>23</sup> Пълните текстове на Устава на МОТ и на Филаделфийска Декларация за целите и задачите на МОТ, както и на международните конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България може да се намерят в

VI. От направения кратък преглед на международните актове с антидискриминационна насоченост на глобално равнище се вижда голямата загриженост на международната общност за различните проявни форми на дискриминация, в това число и при упражняване на трудовите права. В правната литература се отбелязва, че през втората половина на XX век се появява, последователно развива и усъвършенства **антидискриминационната функция на международното право, и в частност на правата на човека**<sup>24</sup>. Съществуват предложения някои разпоредби, отнасящи се до човешките права (например тези, които забраняват расовата дискриминация) да бъдат причислени към категорията *jus cogens* (т.нар. коерцитивно право). Антидискриминационните забрани в международните актове често се използват в практиката като критерий при тълкуването и прилагането на правните норми, отнасящи се до конкретни основни права и свободи на човека.

Всички посочени универсални международноправни актове са ратифицирани от Република България, влезли са в сила за страната, обнародвани са в „Държавен вестник“ и съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията са част от вътрешното право и имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат<sup>25</sup>.

### Библиография:

1. Бахнев, Юл. Международните пактове за правата на човека. – Международни отношения, 1976, № 4.
2. Векилов, Я. Международноправната забрана на апартейда. – Международни отношения, 1980, № 6.

---

Международните трудови конвенции в България. Сборник. Съст. и обща ред. проф. д.ю.н. В. Мръчков. С.: КНСБ, 1992 и на интернет страница на МОТ на адрес: <http://www.ilo.org>.

<sup>24</sup> Така **Йотов, Й.** Увод в международната защита на правата на човека. С.: Книгоиздателска къща „Труд“, 2001, 121-136.

<sup>25</sup> За отделните аспекти на забраната и защитата от дискриминация в трудовите отношения във вътрешното българско право по Закона за защита от дискриминация, в сила от 1 януари 2004 г., вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, 22-42; **от него:** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, 117-134; Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, 101-116; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, 101-121; Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Сборник на Департамент „Право“ посветен на 15 години на НБУ. С.: НБУ и Феня, 2006, 277-293; Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник научни трудове от научна конференция по повод 10 години от създаването на НБУ „Васил Левски“. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. В. Търново: Изд. комплекс на НБУ, 2012, 163-170; Забраната за дискриминация при упражняване на управленската и нормотворческата власт на работодателя. – В: Защита от дискриминация в България и Европа. Сборник доклади от научна конференция, Академия на МВР, 10 декември 2015 г. София: Академия на МВР, 2016, 119-142; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременен право, 2003, № 6, 16-31.

3. Десев, Н. Международното право закриля жените от дискриминация в областта на труда. – Проблени на труда, 1996, № 10.
4. Джонсън, Гл. – В: Всеобща декларация за правата на човека. С.: „СЕПА – ИНФОМА” ООД и Национална комисия на ЮНЕСКО, 1995.
5. Дмитриева, Г. К. Международная защита прав женщины. 2-е изд. доп. и перераб. Киев: Изд. Киев. ун-т, 1985.
6. Йотов, Й. Увод в международната защита на правата на човека. С.: Книгоиздателска къща „Труд”, 2001.
7. Каменова, Цв. – В: Каменова, Цв., Ем. Друмева, Ир. Илиева. Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало. С.: АПОИ и Инст. за правни науки при БАН, 2003.
8. Конституционное право зарубежных стран. Учебник для вузов. Авт. колл. под общ. ред. чл.-корр. РАН проф. М. В. Баглая, д.ю.н. проф. Ю. И. Лейбо, д.ю.н. проф. Л. М. Энтина. М.: Изд. „Норма”, 2003.
9. Международните трудови конвенции в България. Сборник. Съст. и обща ред. проф. д.ю.н. В. Мръчков. С.: КНСБ, 1992.
10. Михайлова, М. Правата на човека и тяхната справедливост. – Съвременно право, 1990, № 1.
11. Михайлова, М. Право, равенство, справедливост. С.: УИ „Кл. Охридски”, 1990.
12. Мръчков, В. Международноправна защита на труда на жената. – Правна мисъл, 1975, № 3.
13. Мръчков, В. Международно трудово право. С.: Сиби, 2000.
14. Неновски, Н. Правата на човека – историческа еволюция. – Правна мисъл, 1994, № 2.
15. Неновски, Н. Правата на човека – общотеоретични въпроси. С.: ИК „Юриспрес”, 1994.
16. Никитинский, В. И., Вайпан, В. А. Социальная справедливость и трудовое право. – Советское государство и право, 1987, № 10.
17. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, 22-42.
18. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, 117-134.
19. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, 101-116.
20. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, 101-121.
21. Стайков, Ив. Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Сборник на Департамент „Право” посветен на 15 години на НБУ. С.: НБУ и Фенея, 2006, 277-293.
22. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник научни трудове от научна конференция по повод 10 години от създаването на НВУ „Васил Левски”. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки”. В. Търново: Изд. комплекс на НВУ, 2012, 163-170.
23. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация при упражняване на управленската и нормотворческата власт на работодателя. – В: Защита от дискриминация в България и Европа. Сборник доклади от научна конференция, Академия на МВР, 10 декември 2015 г. София: Академия на МВР, 2016, 119-142.
24. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, 16-31.
25. Трайкова, Л. Международноправни актове за защита на правата на жените. – Правна мисъл, 1978, № 6.