

УДК 349.2

**Сахарук Ірина Сергіївна,**  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

*Стаття присвячена дослідженню витоків та нормативних основ рівності та недопущення дискримінації, починаючи від античних часів і до сучасності. Здійснено аналіз нормативно-правових актів окремих держав та міжнародних організацій в різні історичні періоди, визначено на цій основі генезу виникнення й становлення ідей рівності в суспільстві та міжнародно-правового регулювання принципу недискримінації у сфері праці. Встановлено ключові універсальні міжнародні стандарти недискримінації у сфері праці в цілому та стосовно окремих соціальних груп.*

**Ключові слова:** *рівність, недискримінація, розрізнення, толерантність, принцип недопущення дискримінації, антидискримінаційні ознаки, міжнародні стандарти.*

### **Сахарук И.С. Становление и развитие международно-правовых стандартов равенства и недискриминации в сфере труда**

*Статья посвящена исследованию истоков и нормативных основ равенства и недопущения дискриминации, начиная от античных времен и до современности. Осуществлен анализ нормативно-правовых актов отдельных государств и международных организаций в разные исторические периоды, определено на этой основе генезис возникновения и становления идей равенства в обществе и международно-правового регулирования принципа недискриминации в сфере труда. Установлено ключевые универсальные международные стандарты недискриминации в сфере труда в целом и по отдельным социальным группам.*

**Ключевые слова:** *равенство, недискриминация, различия, толерантность, принцип недопущения дискриминации, антидискриминационные признаки, международные стандарты.*

### **Sakharuk I. Formation and development of international labour standards of equality and non-discrimination**

*The article is dedicated to research of origins and normative foundations of equality and the elimination of discrimination, from the ancient times to nowadays. The analysis of normative legal acts of individual states and international*

*organizations in different historical periods has been made. On this basis the genesis of the appearance and formation the ideas of equality in society and the international legal regulation of the principle elimination of discrimination in respect of employment and occupation was determined. The main universal standards of non-discrimination of employment in general and in relation to particular social groups have been established.*

**Key words:** *equality, non-discrimination, distinction, tolerance, the principle elimination of discrimination, anti-discrimination grounds, international standards.*

**Постановка проблеми.** Нерівність, а також явище дискримінації у сучасному його розумінні існувала впродовж всієї історії людства, починаючи з появи держав. Проте лише ХХ ст. було обґрунтовано та закріплено в рамках міжнародно-правового регулювання принципи рівності та недопущення дискримінації, в тому числі у сфері праці. Перш ніж рівність та недискримінація були визнані одними з основоположних міжнародних стандартів, пройшов тривалий період – від сприйняття нерівності як об'єктивно зумовленого та допустимого явища до повного її заперечення та заборони. Враховуючи діалектичний взаємозв'язок дискримінації та правової рівності, становлення принципу недопущення дискримінації безпосередньо пов'язане зі зміною уявлень про рівність на різних етапах розвитку суспільства.

Водночас виникнення принципу недискримінації не слід пов'язувати лише з нормативним проголошенням рівності та заборони дискримінації. Адже, як зазначають С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, законодавчому закріпленню принципів права передуює виникнення суспільних відносин, що потребують правового регулювання; усвідомлення необхідності такого регулювання та визначення його можливих шляхів; здійснення правовою наукою та юридичною практикою підтвердження необхідності правового регулювання цих суспільних відносин та формулювання необхідного принципу [1, с. 34].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти міжнародно-правового регулювання рівності та недискримінації досліджені у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як О.В. Вашанова, Д. Голдстон, В.Ф. Губін, Т.А. Занфірова, Н.М. Митіна, Т.М. Самсонова, З.М. Черніловський тощо.

**Виділення невирішених раніше частин проблеми.** Незважаючи на те, що питанням рівності та протидії дискримінації у сфері праці присвячено чимало наукових праць, на сьогодні відсутнє комплексне дослідження витоків, генези виникнення та розвитку ідей рівності та недискримінації, їх нормативно-правового регулювання на різних історичних етапах.

**Метою** статті є аналіз нормативно-правових актів окремих держав та міжнародних організацій в різні історичні періоди та визначення на цій основі генези виникнення та становлення ідей рівності в суспільстві та міжнародно-правового регулювання принципу недискримінації у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Першоосною формування принципу недопущення дискримінації стало формування ідеї необґрунтованості нерівності в суспільстві. Адже на початковому етапі існування держав нерівність не лише

не заборонялась, але й вважалась природною, іманентно притаманною суспільству. З.М. Черніловський справедливо пов'язує виникнення нерівності з розпадом первіснообщинного ладу, коли завдяки поділу праці і появі надлишкового продукту, що накопичився в руках небагатьох, суспільство розділилось на класи [2, с. 22]. Так, у країнах Древнього Сходу, а також в античному та середньовічному законодавстві рівні права не проголошувались навіть декларативно. Навпаки, як правило, нерівність була санкціонована державою та закріплена нормативно, зокрема щодо рабів/вільних, жінок/чоловіків (Закони Хаммурапі, Ману (Древня Індія), Закони XII таблиць, Інституції Гая (Древній Рим), Салічна правда (державна франків), Саксонське зеркало (Німеччина) тощо).

Лише в деяких актах періоду Середньовіччя прослідковуються певні аспекти проголошення рівності. Так, Нантський едикт Генріха VIII 1558 р. визнає право сповідувати так звану «реформовану» релігію без переслідувань і утисків, а також займати таким особам всі суспільні посади без розрізнення (пункт 6, 27) [3]. Фактично, йдеться про заборону дискримінації за релігійною ознакою, зокрема у сфері праці. Згідно з пунктом 3 «Правди Іне» короля англосаксонського королівства Уессекс (VII ст.), хоча й дозволялось рабство, але було встановлено заборону для рабів працювати в неділю нарівні з вільними особами, в протилежному випадку раби отримували волю [3]. Певні аспекти рівності, а також гарантованість прав та справедливості регламентувалися Великою хартією вольностей 1215 р. (Англія). Проте названі акти були лише винятком із загального правила законодавчого проголошення нерівності.

У цей же період ідея рівності була предметом дослідження лише окремих мислителів, спочатку софістів (V-IV ст. до н.е.), грецьких і римських стоїків (III ст. до н.е. – II ст. н.е.), а пізніше представників середньовічної думки: М. Падуанського, Ф. де Бомануара, Г. Бректона та ін. Т.А. Занфірова наголошує, що в античні часи залишалась пануючою «концепція Божого походження людської нерівності» [4, с. 133]. Щодо епохи Середньовіччя вчена зазначає, що людина в цей період «належала до певного прошарку чи соціальної групи і містила в собі ознаки і властивості цілого; усі її індивідуальні риси і особливості не мали жодного значення і не розглядалися як суттєві..., проте в середині стану соціальні зв'язки будувалися як рівноправні [4, с. 134].

У період Нового часу (40-50 рр. XVII ст. – кін. XIX ст.) у першу чергу під впливом буржуазних революцій було прийнято низку основоположних документів в аспекті розвитку ідеї універсальної рівності як невід'ємної складової прав людини. Так, відповідно до Декларації незалежності США 1776 року було визначено, що рівність людей повинна сприйматись як очевидна істина, а Конституція США 1787 р., хоча й не містила загальних положень щодо рівності, у статті 6 фактично передбачила заборону дискримінації у сфері праці за релігійною ознакою (жодне віросповідання не повинно вимагатись як умова для зайняття будь-яких посад) [3]. Більш ґрунтовно принцип рівності було регламентовано Декларацією прав людини і громадянина 1789 р., прийнятою у Франції. Так, у статті 1 наголошено, що люди не лише народжуються, але й

залишаються рівними в правах, а також визначено виняток: відмінності можуть ґрунтуватися лише на міркуваннях загальної користі; стаття 6 закріпила рівність перед законом і рівний доступ до громадських посад без будь-яких розрізень, крім обумовлених їх чеснотами і здібностями [3]. Стаття 11 Декрету Франції «Про знищення феодальних прав та привілеїв» 1789 р. передбачала, що всі громадяни, без розрізнення походження, можуть бути допущені до всіх посад [3].

Починаючи з середини XIX ст. рівність отримала нормативну регламентацію на рівні конституцій низки держав. Так, Конституція Французької республіки 1848 р. вперше закріпила рівність як принцип, Конституційна Хартія Пруссії 1950 р. передбачала рівність перед законом та скасування всіх станових переваг, а Конституція Японської імперії 1889 р. – рівність доступу до будь-яких посад для громадян. Досить прогресивні на той час норми містила Конституція Мексиканської республіки 1857 р., яка не лише закріпила рівність у виборі професії, ремесла або роботи, але й вперше на конституційному рівні регламентувала заборону рабства, встановивши, що раби, які вступили на її територію, відновлюють тим самим свою свободу і захищаються законом [3].

Дійсно, проголошення низкою держав рівності на рубежі XVIII-XIX ст. одночасно на той момен, не передбачало заборони рабства, що сьогодні визнається однією з крайніх форм дискримінації. Першою країною, що визнала рабство незаконним, була Франція. Так, Декретом щодо знищення рабства негрів в колоніях від 11 квітня 1794 р. було відмінено рабство в колоніях, що належали державі, а також проголошено рівність без розрізнення раси [3]. Пізніше рабство було заборонено в Мексиці, а з 1863 р. і у США (відповідно до Прокламації про звільнення рабів, поправки XIII Конституції (1865 р.)). Остаточо було ліквідовано інститут рабства у зв'язку з прийняттям Заключного генерального акта про заборону торгівлі африканськими рабами 1890 р. та Міжнародної конвенції про скасування рабства і работоргівлі 1926 р. Хоча слід погодитись з О.В. Вашановою, що в той період фактичне становище мало змінилось – на зміну рабства прийшла расова дискримінація [5, с. 17].

Епоха Нового часу характеризується не лише появою нормативного підґрунтя для забезпечення правової рівності, але й більш ґрунтовним дослідженням її сутності та змісту. Серед мислителів цього періоду ідею рівності обстоювали, зокрема, Г. Гроцій, Т. Гоббс, Дж. Локк, Вольтер, Т. Пейн, Ш. Монтеск'є, Ж.-Ж. Руссо тощо. Як наголошує Т.Н. Самсонова, ідеї, які розвинули мислителі XVIII ст., стали підґрунтям буржуазних революцій, знайшли відображення у виступах діячів цих революцій, втілювалися у тогочасних законодавчих актах [6, с. 169]. Погоджуємося з Н.М. Митіною, що істотну роль у процесі поступової універсалізації (спочатку на внутрішньодержавному, а потім і на міжнародному рівнях) положень про правову рівність людей відіграли уявлення про природні та невідчужувані права людини, одним з яких є рівність, що повинні бути визнані і гарантовані публічними властями і законами [7, с. 16-17]. Природний характер цього права зумовлював визнання

рівності усіх від народження, що відображено в основних нормативних актах цього періоду. Досягнення рівності пов'язувалось із запереченням класового поділу суспільства та необхідністю скасування будь-яких привілеїв для окремих осіб чи груп.

XX ст. започаткувало епоху Новітнього часу, що стала переломним етапом для розвитку принципу рівності та закладення правових основ спочатку заборони, а пізніше недопущення дискримінації у сфері праці. Саме в цей період можна говорити про виникнення міжнародних стандартів щодо недискримінації. Так, у 1901 р. було створено Міжнародну асоціацію захисту трудящих, принципи роботи якої стали основою діяльності створеної у 1919 р. Міжнародної організації праці (далі – МОП). При цьому у первинній редакції Статут МОП не закріплював ні правової рівності, ні заборони дискримінації, які були регламентовані лише у Декларації стосовно цілей та завдань МОП 1944 р.

Необхідність забезпечення рівності та недискримінації не була регламентована і статутом Ліги Націй. Водночас під егідою цієї організації прийнято низку договорів між державами-учасниками Першої світової війни, які включали норми стосовно захисту окремих народів, етнічних, релігійних меншин і встановлення для них таких же прав, як і для інших громадян (Версальський мирний договір, договір з Польщею, Конвенція про Верхню Сілезію та ін.). Слід зазначити, що зобов'язання щодо захисту меншин не брали на себе лише країни-переможниці війни, при цьому, як справедливо наголошував А.П. Мовчан, ці угоди були обумовлені в кінцевому результаті різними соціально-економічними і політичними причинами, інтересами провідних держав, але не прагненням до захисту прав особи [5, с. 27]. Крім того, вказані договори не гарантували рівність у сфері праці, адже поширювались лише на громадянські та політичні права.

На початкових стадіях діяльності МОП (у період 1919-1945 рр.) рівність та недискримінація не були визнані загально визнаними трудовими стандартами. Лише окремі акти МОП передбачали захист певних категорій працівників, які в сучасний період чи не найбільше потерпають від дискримінації (зокрема, Конвенції: № 3 про працю жінок до і після пологів, № 4 про працю жінок в нічний час, № 6 про нічну працю підлітків у промисловості, № 64 про регламентацію письмових трудових договорів працівників корінного населення).

Вперше в рамках МОП спробу нормативно визначити принцип рівності у сфері праці та заборонити будь-які відмінності за антидискримінаційними ознаками здійснено у Декларації стосовно цілей та завдань 1944 р. [8]. Зокрема, проголошувалось: всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право здійснювати свій матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах рівних можливостей (II, пункт «а»); надання можливостей для всіх брати участь на рівних засадах в розподілі плодів прогресу щодо заробітної плати, робочого часу та інших умов праці (III, пункт «г»); забезпечення рівних можливостей у сфері загальної і професійної освіти (III, пункт «к»). Звичайно, Декларація не забороняла безпосередньо дискримінацію в трудових відносинах, крім того, і перелік ознак, за якими забезпечувалась рівність можливостей, визначено

документом досить обмежено. Проте значення цього міжнародного акта полягає в тому, що було окреслено принципи і цілі, визначальні для членів МОП, в тому числі і щодо впровадження рівності у сфері праці.

Якісно новий етап розвитку принципу недискримінації починається у перші роки після Другої світової війни. У першу чергу він зумовлений створенням у 1945 р. Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), а також активізацією діяльності в цей період МОП. Уже в Статуті ООН 1945 р. було проголошено, що одне із завдань організації полягає в необхідності «здійснення міжнародного співробітництва в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, без розрізнення раси, статі, мови, релігії» (стаття 1) [9]. Зобов'язання поважати права людини та основні свободи без розрізень за цими ж ознаками передбачено в інших положеннях Статуту: стосовно цілей Генеральної Асамблеї (стаття 13), цілей у рамках міжнародного співробітництва (стаття 55), основних завдань міжнародної системи опіки (стаття 76) [9].

Реалізація основних засад недискримінації як одного з першочергових завдань ООН було підтверджена і в подальшій діяльності організації. Так, уже на першій сесії Генеральна Асамблея ООН одностайно прийняла резолюцію 103 (I) від 19.11.1946, в якій зазначалось, що, виходячи з вищих інтересів людства, необхідно покласти край релігійним і так званим расовим переслідуванням та дискримінації і закликала держави дотримуватися як букви, так і духу Статуту ООН та прийняти з цією метою негайні і рішучі заходи [10]. У резолюції 532 В (VI) від 04.02.1952 було визначено, що попередження дискримінації та захист меншин є двома найбільш важливими видами конструктивної роботи ООН [10].

Надалі заборона дискримінації знайшла закріплення у так званому Міжнародному Біллі про права людини, що включає Загальну декларацію прав людини і два Міжнародні пакти з Факультативними протоколами – про громадянські та політичні права і про економічні, соціальні та культурні права.

Так, стаття 2 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 регламентує, що «кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого положення». Цією ж статтею заборонено проведення будь-яких розрізень «на основі політичного, правового або міжнародного статусу країни або території, до якої людина належить» [11]. Виходячи з аналізу зазначеної норми, можна зробити висновок, що Декларація здійснює заборону дискримінації лише стосовно прав, які проголошено в документі. Проте стаття 7 додатково регламентує, що «усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації» [11], тобто фактично визначає окремо право на захист від дискримінації. Порівняно зі Статутом ООН, доповнено перелік антидискримінаційних ознак, до яких відноситься також колір шкіри, політичні або інші переконання, національне, соціальне, майнове, станове або інше положення. І хоча Декларація має рекомендаційний характер, оскільки

прийнята у вигляді резолюції, практика її застосування свідчить, що проголошені документом основні права переважно розглядаються як юридично обов'язкові та покладені в основу законодавства більшості демократичних країн світу.

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966, незважаючи на те, що сфера його дії не включає трудові права, у статті 26 визначає, що «всі люди мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону..., всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою [12]. Як наголошено у тлумаченні цієї статті Комітетом ООН з прав людини, хоча ст. 2 обмежує сферу захисту проти дискримінації, правами, передбаченими в самому Пакті, в ст. 26 такі обмеження не визначаються, вона передбачає окреме право» [13]. Отже, Пактом закріплено універсальне право на захист від дискримінації, яке стосується і сфери праці.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 регламентує необхідність гарантувати здійснення проголошених прав без будь-якої дискримінації (стаття 2) [14]. Ця норма передбачає додаткову, порівняно з Загальною декларацією прав людини, антидискримінаційну ознаку – народження. Крім того, в загальній нормі, яка гарантує користування всіма рівним об'ємом прав, вперше використано термін «дискримінація» замість терміна «розрізнення», що підкреслює недискримінаційність окремих розрізень у соціально-економічній сфері. Стаття 7 Пакту закріплює необхідність визнання права кожного на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі стажу і кваліфікації [14].

Віденська декларація і програма дій, прийнята в рамках ООН 25.06.1993, встановлює, що повага прав людини і основних свобод без будь-якої різниці є основоположною нормою міжнародного права (пункт 15) [15]. Наголошено на необхідності викорінення всіх форм расизму та расової дискримінації, ксенофобії і пов'язаної з ними нетерпимості як одного з першочергових завдань міжнародного співтовариства. Документом визначено й інші вразливі соціальні групи, які потребують додаткового захисту від дискримінації: національні, етнічні, релігійні та мовні меншини, корінні народи, трудящі-мігранти, жінки, інваліди.

Заборона дискримінації безпосередньо у сфері праці вперше була регламентована Конвенцією МОП № 82 про соціальну політику на територіях поза метрополією 1947 р. [16]. Конвенція передбачила не лише заборону дискримінації, але й вимогу щодо її ліквідації, а також закріпила таку антидискримінаційну ознаку, як профспілкове членство. Особливість Конвенції – поширення сфери заборони дискримінації на відносини щодо допуску на державну або приватну службу, умов найму та просування по службі, можливостей для професійного навчання, умов праці, участі в переговорах для укладення колективних договорів, ставок заробітної плати (пункт 1 статті 18). Окремо передбачено можливість здійснення спеціальних заходів для охорони

материнства та забезпечення здоров'я працівників-жінок (пункт 4 статті 18) [16], тобто фактично визначено винятки щодо встановлення певних відмінностей, які не вважатимуться дискримінаційними.

Конвенція № 82 була переглянута у 1962 р., в результаті чого прийнято Конвенцію МОП № 117 про основні цілі і норми соціальної політики, яка додатково передбачила необхідність підвищення ставок, що застосовуються відносно низькооплачуваних працівників з метою зменшення існуючих відмінностей у заробітній платі внаслідок дискримінації (стаття 14) [17]. Положення щодо заборони дискримінації у сфері оплати праці за ознакою статі додатково регламентовано Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р.

У 1958 р. прийнято Конвенцію МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, яка і в сучасний період залишається основоположним міжнародним документом в аспекті боротьби з дискримінацією в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах. Вперше на нормативному рівні було не лише заборонено дискримінацію та визнано необхідність її ліквідації, але й закріплено легальне визначення дискримінації (пункт 1 статті 1), а також гарантовано разом з рівноправністю рівність можливостей та поводження (стаття 2), в тому числі шляхом здійснення спеціальних заходів для окремих груп осіб, що потребують особливого захисту чи допомоги (стаття 5) [18]. Знайшла відображення в Конвенції ще одна антидискримінаційна ознака – іноземне походження, що стало передумовою захисту від дискримінації у сфері праці іноземців. Конвенція має широку сферу дії, оскільки її положення поширюються на доступ до праці та професійного навчання, оплати та умови праці (пункт 3 статті 1), регламентовані загальні методи боротьби з дискримінацією у трудовій сфері (стаття 3) [18]. Норми Конвенції деталізуються в Рекомендації МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р., яка головну увагу зосереджує на антидискримінаційній політиці держав, здійснення якої пов'язане в першу чергу із законодавчим та колективно-договірним регулюванням.

Діяльність ООН та МОП у другій половині ХХ ст. була направлена не лише на визначення загальних стандартів рівності та недискримінації, але й на визначення заходів щодо боротьби з окремими видами дискримінації. Аналіз міжнародних актів, прийнятих в цей період, дозволяє виділити такі групи осіб, які отримали додатковий захист від необґрунтованих відмінностей:

- расові групи, окремі меншини (Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Декларація про права осіб, що належать до національних, етнічних, релігійних і мовних меншин 1992 р.);

- жінки та особи з сімейними обов'язками (Декларація 1967 р. та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р.);

- члени профспілок (Конвенція МОП № 87 про свободу асоціацій і захист права на організацію 1948 р., Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р.);



- особи з обмеженими можливостями (Декларація про права розумово відсталих осіб 1971 р., Декларація про права інвалідів 1975 р., Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів 1993 р., Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 р.);

- іноземці, апатриди, біженці, працівники-мігранти (Декларація про права людини стосовно осіб, які не є громадянами країни, в якій вони проживають 1985 р., Конвенція про статус біженців 1951 р., Конвенція про статус апатридів 1954 р., Конвенції МОП про міграцію для підшукування роботи 1939 р., № 97 про працівників-мігрантів (переглянута) 1949 р., № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення трудящим-мігрантам рівності можливостей і поводження 1975 р., Міжнародна конвенція про захист прав всіх працівників-мігрантів та членів їх сімей 1990 р.);

- надомні працівники (Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р.).

В окремих актах наголошено на існуванні інших груп осіб, стосовно яких заборонена дискримінація, але не прийнято юридично обов'язкових документів. Сюди слід віднести Рекомендацію МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р., Декларацію ООН про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань 1981 р. тощо.

Середина ХХ ст. характеризується появою нарівні з універсальними також системи регіональних стандартів недопущення дискримінації: «європейських» в рамках Ради Європи (зокрема, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., Європейська соціальна хартія 1961 р., переглянута 1996 р.), Європейського Союзу (Хартія основних прав ЄС 2000 р., ряд антидискримінаційних директив), на американському континенті – Американська декларація прав і обов'язків людини 1948 р., Американська конвенція про права людини 1969 р. та додатковий протокол до неї щодо економічних, соціальних і культурних прав 1988 р.; в країнах Африки – Африканська хартія прав людини і народів 1981 р. (цікавим є закріплення в ній такої антидискримінаційної ознаки, як «доля»); в країнах Сходу – Ісламська декларація прав людини 1981 р., Арабська хартія прав людини 1994 р. У цей період єдиним регіоном, де не було прийнято спеціальних актів щодо боротьби з дискримінацією, залишався азійсько-тихоокеанський регіон (такі акти відсутні і в сучасний період). Вважаємо, що це пов'язано зі значною відмінністю країн, які входять до цього регіону, за традиціями, релігіями, культурою.

Вихідним моментом нового етапу розвитку принципу недопущення дискримінації у сфері праці стало прийняття Декларації МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 р., яка вперше не лише нормативно закріпила його як принцип, але й визначила одним з чотирьох основоположних принципів у сфері праці. При цьому згідно з пунктом 2 всі члени МОП зобов'язані дотримуватись, зміцнювати та реалізовувати принцип недискримінації, навіть якщо вони не ратифікували відповідні Конвенції МОП, що впливає з самого факту членства в МОП [19]. Значення Декларації підсилює викладений у Додатку механізм її реалізації, який включає підготовку державами-членами щорічних доповідей щодо виконання відповідних

принципів та щорічної глобальної доповіді МОП, присвяченої одному з чотирьох основоположних принципів. Глобальна доповідь готується на основі доповідей держав-членів, а також іншої відповідної інформації, в тому числі огляду реалізації у всіх країнах світу відповідного принципу. Так, уже підготовлено три глобальні доповіді МОП щодо виконання принципу недопущення дискримінації у сфері праці: «Рівність у сфері праці – веління часу» 2003 р., «Рівність у сфері праці – пошук відповідей на виклики» 2007 р., «Рівність у сфері праці – виклик зберігається» 2011 р.

На рубежі XX-XXI століть приймаються й інші документи в рамках МОП, направлені на боротьбу з дискримінацією окремих категорій працівників – Конвенція № 182 про заборону і негайні заходи щодо викорінення найгірших форм дитячої праці 1999 р. та відповідна Рекомендація № 190, Конвенція № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства 2000 р та відповідна Рекомендація № 191, Рекомендація № 200 про недопущення дискримінації осіб, хворих на ВІЛ\СНІД 2010 р., Конвенція № 189 про достойну працю домашніх працівників 2011 р. та відповідна Рекомендація № 201.

У 2008 р. прийнято Декларацію про соціальну справедливість в цілях соціальної глобалізації, яка визнає недопущення дискримінації і основоположною цінністю, й одним з основних елементів стійкого економічного та соціального розвитку, а також сприятливою умовою для вирішення всіх стратегічних завдань у сфері праці [20]. У Декларації тисячоліття ООН від 08.09.2000 проголошено важливість у XXI ст. такої фундаментальної цінності, як терпимість: «...при всьому різноманітті віросповідань, культур і мов люди повинні поважати один одного. Відмінності в рамках суспільств та між суспільствами не повинні... слугувати приводом для переслідувань» [21].

Тому на початку XXI ст. сформовано основні міжнародні стандарти рівності та недискримінації, в тому числі у сфері праці. Незважаючи на це, дискримінація та нерівність у суспільстві залишається актуальною та глобальною проблемою. З огляду на це погоджуємося з О.В. Вашановою, що в аспекті боротьби з дискримінацією виникла необхідність звернутися не тільки до прав людини, але й до її обов'язків перед іншими людьми, суспільством [5, с. 96]. Така позиція була висловлена і Спеціальним доповідачем підкомісії ООН Мігелем Альфонсо Мартінесом у Заключній доповіді E/CN.4/2003/105 «Права і обов'язки людини». У доповіді зазначається, що ідея існування прав без етичного боргу чи обов'язків, або прав, не заснованих на справедливості та солідарності між людьми, вочевидь нелогічна, а також неможлива із соціальної точки зору. Доказом цього слугують тисячі мільйонів людей у світі, які страждають сьогодні від всіляких поневірянь. Кожне право, так чи інакше, пов'язане з певним зобов'язанням або з певним обов'язком, і кожного разу, коли виконується певний обов'язок, досить імовірно це запобігає порушенню якогось права [22]. Автором представлено проект Декларації соціальних обов'язків людини, під якими розуміються дії і відносини, що оцінюються в неюридичній (extralegal) соціальній площині, а не як імперативні зобов'язання. У проекті наголошено, що поєднання прав та обов'язків – ключовий елемент забезпечення

гармонійного існування суспільства, в якому демократичні принципи існують не лише в текстах законів, але й реалізуються на практиці (стаття 5). Визначено необхідність здійснювати свої права і свободи з урахуванням поваги до прав і свобод інших осіб (стаття 12), ставитись до інших по-братерськи, щоб сприяти досягненню справжнього визнання рівності (стаття 14), сприяти гармонійному співіснуванню різних людських груп, в тому числі утримуватись від підтримки, виправдання, заохочення національної, релігійної, расової та ін. ворожнечі (стаття 22) [2].

**Висновки.** Отже, на початку XXI ст. міжнародне співтовариство виробило основні стандарти рівності та недискримінації у сфері праці, визнавши, що всі люди повинні мати рівні права та можливості незалежно від будь-яких ознак. Проте, незважаючи на успіхи, досягнуті у встановленні таких стандартів, проблема дискримінації залишається. При цьому в умовах глобалізації дискримінація у сфері праці набуває більш масового характеру, що пов'язано як з економічними причинами, зокрема прагненням окремих корпорацій до отримання максимальних прибутків, так і з поширенням нетерпимості в суспільстві. З огляду на це для протидії дискримінації в сучасний період потрібно змістити акценти з нормативного регулювання недискримінації до впровадження ефективних механізмів реалізації існуючих норм та стандартів рівності. Вважаємо, що прийняття Декларації соціальних обов'язків людини, що передбачатиме зобов'язання кожної людини щодо ставлення до інших на засадах рівності, терпимості та недискримінації, стало б важливим етапом у подоланні дискримінації, в тому числі у сфері праці. Нарівні з цим важливе значення має підвищення правової культури населення, формування толерантного відношення до різних осіб та соціальних груп.

#### Список використаних джерел:

1. Прилипко С. М. Трудове право України: [Підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 752 с.
2. Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права / З.М. Черниловский. – М., 1996. – 574 с.
3. Хрестоматия по всеобщей истории государства и права: [Учеб. пособ. для студ. юрид. вузов и фак-в] / Под ред. З.М. Черниловского, В.Н. Садикова. – Москва, 1998. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawyery.ru/books/hrestomatia-chern-sid>.
4. Занфірова Т. А. Філософсько-антропологічні аспекти принципу рівності у трудових правовідносинах / Т.А. Занфірова // Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис. – 2009. – № 3. – С. 133-137.
5. Вашанова О. В. Принцип недискримінації личности в международном праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / О.В. Вашанова. – М., 2004. – 232 с.
6. Самсонова Т. Н. Обоснования равенства идеологами Просвещения XVIII в. / Т.Н. Самсонова // Вестник Московского университета. Серия «Социология и политология» – 2003. – № 3. – С. 161-184.

7. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Митина. – М., 2006. – 205 с.

8. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10.05.1944 г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Устав Организации Объединенных Наций и Устав Международного Суда от 26.06.1945 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

10. Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН [Электронный ресурс] / The website of the General Assembly of the United Nations. – Режим доступа // <http://www.un.org/ru/ga/documents/gares.shtml>.

11. Загальна декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

12. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права ООН від 16.12.1966 (ратифіковано Указом Президії Верхової Ради Української РСР від 19.10.1973) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

13. Замечание общего порядка № 18 «Недискриминация», принятое Комитетом ООН по правам человека, 1989 г. // Подборка замечаний общего порядка и общих рекомендаций, принятых договорными органами по правам человека. В 2-х томах. Т. 1. – С. 251-254. [Электронный ресурс] / The website of the United Nations High Commissioner for Human Rights. – Режим доступа: <http://www2.ohchr.org>.

14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права ООН від 16.12.1966 (ратифіковано Указом Президії Верхової Ради Української РСР від 19.10.1973) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

15. Венская декларация и Программа действий, принята на Всемирной конференции по правам человека 25.06.1993 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

16. Конвенція Міжнародної організації праці про соціальну політику на територіях поза метрополією № 82 від 11.07.1947 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

17. Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 6.06.1962 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

18. Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 04.06.1958 (ратифіковано Указом Президії Верхової Ради Української РСР від 04.08.1961 ) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. – В 2-х томах. – Т. 1 (1919-1964 рр.). – Женева, 2001. – С. 648-651.

19. Декларация Міжнародної організації праці основоположних принципів та прав у сфері праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці 18.06.1998 //

Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. В 2-х томах. – Т. 2. – Женева, 2001.– С. 1529-1532.

20. Декларация Международной организации труда о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принята Международной конференцией труда на 97-й сессии 10.06.2008 // [Электронный ресурс] / The website of the International Labour Organisation. – Режим доступа: <http://www.ilo.org>.

21. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, затверджена резолюцією № 55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 08.09.2000 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

22. Human rights and human responsibilities [Final report of the Special Reporter, Miguel Alfonso Martinez, on the Study requested by the Commission in its resolution 2000/63, and submitted pursuant to Economic and Social Council decision 2002/277 ] // [Електронний ресурс] / Documents of charter-based Bodies UN. – Режим доступу: <http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsfE/CN.4/2003/105.spot/affirmative1.html>.