

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ДИРЕКТИВАХ ІНСТИТУЦІЙ ЄС

Процес європейської інтеграції України потребує вирішення проблемних питань у сфері рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Адже сьогодні гендерна проблематика в демократичних спільнотах проголошується як одна з базових у формуванні суспільства рівних можливостей. Україна спільно з усім цивілізованим світом підтримує подібну концепцію, виявляючи політичну волю та громадянську зрілість на шляху до досягнення гендерної рівності. Завдяки підписанню низки міжнародно-правових актів та інших документів (Декларація щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Пекінська декларація й Платформа дій (1995 р.), Декларація Тисячоліття (2000 р.), документи Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.) держава взяла на себе зобов'язання щодо приведення у відповідність національної нормативно-правової бази до міжнародних стандартів з урахуванням гендерного підходу.

Термін «гендерний підхід» уперше вживається у законодавстві ЄС у змісті Третьої програми дій щодо рівних можливостей для різних статей (1991-1995 рр.). З 1996 р. Європейська Комісія офіційно зобов'язалася проводити політику, засновану на гендерному підході. У цьому документі було зазначено, що гендерний підхід – це обов'язкове врахування відмінностей в умовах, ситуаціях і потребах жінок і чоловіків, які зумовлюють необхідність мобілізації зусиль у сферах трудової зайнятості і ринку праці; участі жінок у підприємницькій діяльності, допомога їм у створенні малих і середніх підприємств, організація праці на них; освіта і навчання; права людини (боротьба з насильством проти жінок, захист прав жінок-біженців, боротьба з торгівлею людьми тощо).

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є одним із пріоритетних напрямів політики Європейського Союзу. Розробка її засадничих положень державами-членами Європейського співтовариства розпочалася вже наприкінці ХХ ст. Для цього було створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей для чоловіків і

жінок, затверджено Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків. Головні цілі цих програм – прискорення процесу імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці, поліпшення становища жінок у суспільстві.

Правове забезпечення гендерної політики здійснюване передусім актами первинного права ефективно доповнюється правотворчими актами вторинного права – директивами, прийнятими інституціями ЄС на основі та для виконання установчих договорів.

До переліку директив ЄС належать насамперед ті, що мають першорядне значення для забезпечення рівних можливостей у сфері праці. До них відразу відносимо Директиву 75/117, прийняту Радою ЄС в лютому 1975 р., яка зобов'язувала держави-члени привести у відповідність із застосуванням принципу рівноправної оплати праці чоловіків і жінок правові положення національних законодавчих актів [1, с.19]. У лютому 1976 р. Рада ЄС затвердила Директиву 76/207, що передбачала необхідність усунення всіх форм прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах загалом і в питаннях прийому на роботу, професійного навчання, просування по службі зокрема [2, с.40]. Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. сприяла поступовому впровадженню принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питанні соціального забезпечення [3, с.24].

Принцип рівності чоловіків і жінок Директивою Ради 86/378/ЄЕС від 24 липня 1986 р. «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок в системах трудового та соціального захисту» поширювався і на пенсійне забезпечення [4, с. 40]. Директива Ради 86/613/ЄЕС від 11 грудня 1986 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самостійною діяльністю, включаючи сільськогосподарський сектор, і про захист жінок, які займаються самостійною діяльністю під час вагітності та материнства, забезпечує застосування в державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються такою діяльністю або роблять внесок в проведення такої діяльності. Що стосується самозайнятих працівників і чоловіків/дружин самозайнятих працівників, то Директива 86/613/ЄЕС виявилася неефективною, тому сфера її дії мала переглядатися, оскільки дискримінація і переслідування за ознакою статі мали місце і за межами найманих робіт [5, с.56].

Європейським співтовариством також вживалися заходи щодо забезпечення прав і охорони здоров'я працюючих вагітних жінок, жінок-

матерів малолітніх дітей. Зокрема Директивою 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про запровадження заходів щодо підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних працівниць, а також робітниць, які нещодавно народили і годують грудьми. Заборонялося звільнення з підстав, пов'язаних з вагітністю, народженням дитини або материнством, а також зміна з ініціативи роботодавця умов трудового контракту з тих же причин. Встановлювався мінімальний розмір допомог та компенсацій даної категорії працівників (не менше допомоги по тимчасовій непрацездатності); тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологома встановлювала мінімум – не менше 14 тижнів [6, с.1].

Директива Ради № 96/34/ЄС від 3.06.1996 р «Про рамкову угоду про батьківську відпустку», укладена СКПрА (Союз конфедерацій підприємців і роботодавців Європи), ЕЦРП (Європейський центр роботодавців і підприємств) і ЄКПС (Європейська конфедерація профспілок) є домовленістю UNICE, СЕЕР і ETUC по встановленню мінімальних вимог по батьківській відпустці та відсутності на роботі за надзвичайних обставин, як важливий засіб для врівноваження професійного та сімейного життя, підтримки рівних можливостей і рівноправних відносин між чоловіками і жінками [7, с. 4].

Про пряму та непряму дискримінацію йдеться в Директиві Ради 97/80 /ЄС від 15 грудня 1997 р. (про тягар доведення у справах про дискримінацію за статевою ознакою), де також міститься положення, мають на меті реалізацію принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок [8, с.6].

Директивою Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг. Цей принцип не вимагає, щоб чоловіки і жінки користувалися умовами надання послуг на постійній взаємній та рівній основі, поки це не переходить у створення більш сприятливих умов для представників тільки однієї статі [9, с.37].

У 2006 р. було прийнято Директиву 2006/54/ЄС Європарламенту і Ради ЄС щодо здійснення принципу рівних можливостей та рівноправності жінок і чоловіків у сфері зайнятості та праці. Ця Директива стала новим нормативним актом, в якому в одному тексті інкорпоровані всі зміни, які були внесені відповідними попередніми документами, і ті положення, які залишилися без змін. Метою Директиви було забезпечення імплементації принципу рівних можливостей та рівного ставлення для жінок і чоловіків у доступі до праці, включаючи працевлаштування, просування по службі та професійне навчання; в

умовах праці, включаючи заробітну плату; до професійних систем соціального забезпечення [10, с.23]. Згідно ст. 34 цієї Директиви по 15 серпня 2009 р. Директиви 75/117/ЄЕС, 76/207/ЄЕС, 86/378/ЄЕС, 97/80/ЄЕС втратили свою силу, а їх положення увійшли в зміст нового нормативного акта [10, с.33].

Підготовка та прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, сприяли розробці обов'язкових напрямків політики і єдиних стандартів для всіх держав-членів ЄС. Гендерний підхід на національному рівні відчуває все більший законодавчий вплив на рівні ЄС, в якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви по стратегії зайнятості в ЄС визнають необхідність поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу по догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків по догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохочення чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною. Подібним чином Європейський Союз в змісті актів вторинного права підтвердив принцип рівності між чоловіками і жінками відповідно до установчих договорів.

Оскільки директиви є рамковими законами, тому вони вимагають, щоб держави-члени Євросоюзу дотримувалися загальних цілей, але при цьому їм залишається певна автономію щодо обрання механізму виконання цих вимог через відповідні національні закони. Кожна директива передбачає узгоджений крайній термін для внесення положень до національного закону, якого кожна держава-член повинна дотримуватися. Якщо ж цього не відбувається, то Європейська комісія може змусити державу-члена вжити необхідних заходів, а за необхідності – заручитися підтримкою Суду ЄС. Після введення директивних положень в національні закони, окремі особи можуть апелювати до них у відповідні національні суди. Директиви спрямовані на встановлення загальноєвропейського комплексу вимог, які можуть бути нижчими умов, що діють на національному рівні. Саме тому всі вони містять так звану антирегресивну клаузулу, яка передбачає, що впровадження директиви не створює основи для погіршення національних положень [11, с.13]. Всі директиви також включають статтю, дозволяючу державам-членам Євросоюзу вводити положення, які перевищують встановлений відповідно до Директиви мінімум. Інкорпорування існуючих законів Євросоюзу в національне законодавство є однією з умов вступу до Євросоюзу.

Європейська комісія та Верховний представник ЄС у закордонних справах та політики безпеки в Спільному комюніке для Європарламенту,

Ради Європейського Союзу, Європейського Економічного і Соціального Комітету та Комітету регіонів в контексті нещодавно переглянутої Європейської політики сусідства (надалі – ЄПС) особливу увагу звернули на реалізацію Плану дій ЄС по забезпеченню гендерної рівності на 2016-2020 рр. [12], мета якого полягає в наданні підтримки країнам-партнерам, особливо країнам, що розвиваються, і сусіднім країнам, для досягнення ними відчутних результатів по досягненню гендерної рівності, яка лежить в основі європейських цінностей, а також нових цілей сталого розвитку (ЦСР), прийнятих на Саміті ООН у вересні 2015 р. [13].

У змісті комюніке особлива увага звертається на необхідність забезпечення права на психологічну і тілесну недоторканність дівчаток і жінок, сприяння їхнім соціально-економічним правам та можливостям, рівного доступу до правосуддя, освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг, зміцненню їх права голосу та активній участі в політичній діяльності, зміні інституційної культури з метою виконання зобов'язань [14].

У грудні 2015 р. Комісія опублікувала Стратегію взаємодії по забезпеченню гендерної рівності на 2016-2019 рр. Вона являє собою програму роботи політики гендерної рівності під час мандата нинішньої ЄК. Стратегічна взаємодія фокусується на наступних п'яти пріоритетних сферах: 1) підвищення участі жінок на ринку праці та рівній економічній незалежності; 2) підвищення заробітної плати, гендерний дохід та пенсійні прогалини і, таким чином, боротьба з бідністю серед жінок; 3) заохочення рівності між жінками та чоловіками в процесі прийняття рішень; 4) боротьба з насильством за ознакою статі; захист і підтримка жертв; 5) заохочення гендерної рівності та прав жінок по всьому світу. Стратегічна взаємодія визначає цілі в кожній із цих сфер та ідентифікує понад 30 конкретних дій [15].

Підсумовуючи, варто зазначити, що інституції Європейського Союзу в своїй діяльності зорієнтовані на просування ідей гендерної рівності у відносинах з країнами, що не входять в ЄС. Принцип рівності чоловіків і жінок додатково інтегрується в програми і заходи щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками в усіх різних сферах життєдіяльності. ЄС контролює і підтримує дотримання Копенгагенських критеріїв для вступу в ЄС в сфері рівного ставлення жінок і чоловіків, а також надає допомогу країнам-кандидатам і потенційним кандидатам з перестановкою і забезпечення дотримання законодавства.

Головний висновок з досвіду діяльності інституцій Європейського Союзу при реалізації гендерної політики в Україні варто зробити наступний: ми маємо чітко розуміти місію держави, яка має виконувати взяті на себе зобов'язання, але й не применшувати в цьому процесі ролі громадянського суспільства, без активної участі якого досягти реальної гендерної рівності неможливо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Official Journal of the European Union (надалі – OJ) L 45. – 19.2.1975. – С.19.
2. O J L 39. – 14.2.1976. – С. 40.
3. O J L 6. – 10.1.1979. – С.24.
4. O J L 225. – 12.8.1986. – С.40.
5. O J L 359. – 19.12.1986. – С. 56.
6. O J L 348. – 28.11.1992. – С. 1.
7. O J L 145. – 19.6.1996. – С. 4.
8. O J L 14. – 20.1.1998. – С.6.
9. O J L 373. – 21.12.2004. – С.37.
10. O J L 204. – 26.7.2006. – С. 272.
11. Что такое гендерное равноправие на уровне Евросоюза? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.etf-europe.org/files/extranet/75/13362/ETF%20Guide%20Gender%20Equality%20RU.pdf>
12. Joint Staff Working Document - Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020 . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf
13. Ухвалено новий Порядок денний у галузі сталого розвитку. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://csr-ukraine.org/news/>
14. Совместное коммюнике для Европейского парламента, Совета Европейского Союза, Европейского Экономического и Социального Комитета и комитета регионов (Брюссель, 18.11.2015 г.) Пересмотр Европейской политики соседства. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://ec.europa.eu/enlargement/neighbourhood/pdf/key-documents/151118_joint-communication_review-of-the-enp_russian.pdf
15. Strategic engagement for gender equality 2016-2019 . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

СУЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ ЭКСПОРТНОГО ДОГОВОРА КУПЛИ-ПРОДАЖИ ТОВАРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

До принятия Гражданского кодекса Республики Беларусь 1998 г. (далее – ГК) белорусское гражданское законодательство допускало разделение составляющих содержание договора условий на существенные, обычные и случайные. По действующему гражданскому законодательству, все согласованные сторонами условия являются существенными. В соответствии с ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законодательстве как существенные, необходимые или обязательные для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение [1].

Анализ ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК позволяет выделить два вида существенных условий договора: условия установленные нормами права для соответствующего вида гражданско-правового договора, и условия, относительно которых сторонами договора достигнуто соглашение. Полагаем, что первый вид условий экспортного договора купли-продажи товаров условно может быть назван «основные существенные условия», второй – «дополнительные существенные условия».

Поскольку условие о предмете договора, в силу ч. 2 п. 1 ст. 402 ГК, является существенным условием каждого гражданско-правового договора, то данное условие относится к первому виду существенных условий.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения норм ГК о заключении, изменении и расторжении договоров постановлением Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 1999 г. № 16 (в ред. от 6 апреля 2005 г.) «О применении норм Гражданского кодекса Республики Беларусь, регулирующих заключение, изменение и расторжение договоров» в