

1. Parodi D. La notion d'égalité sociale. *Revue de Métaphysique et de Morale*, 1908. T. 16 (6). P. 857–870. doi:10.2307/40894002.

2. Lefebvre G. 1789: Das Jahr der Revolution. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1989. 204 s.

Baumgartner H.M. Gleichheit und Verschiedenheit von Mann und Frau in philosophischer Perspektive. *Gießener Universitätsblätter*. 1984. B. 17 (2). S. 78–95. doi:10.22029/jlupub-5272.

4. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 172–194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

ЗАХАРЧЕНКО Андрій,

завідувач науково-дослідної лабораторії публічної безпеки громад Донецького державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЩОДО ПРЕДСТАВНИЦТВА В ОРГАНАХ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Впродовж останніх років органами державної влади вживається низка заходів, спрямованих на посилення інституційного та нормативно-правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, у 2022 році Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки [1]. При цьому у межах представленого у вказаному документі аналізу основних проблем та тенденцій у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відзначено,

зокрема, низький рівень застосування позитивних дій для забезпечення представництва жінок у складі рад директорів та наглядових рад державних та приватних компаній. У зв'язку з цим операційним планом з реалізації Стратегії передбачено проведення гендерного аналізу складу наглядових рад державних та комунальних установ та за його результатами внесення змін до порядку обрання, призначення та звільнення членів наглядових рад державних та комунальних установ у частині забезпечення представництва у них жінок.

Разом з тим ще у 2020 році на розгляд Верховної Ради України було внесено два альтернативні законопроекти, якими запропоновано встановлення гендерної квоти щодо формування складу наглядових рад та інших колегіальних органів управління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків [2, 3]. Обидва зазначені законопроекти включено до порядку денного поточної сесії Верховної Ради України. При цьому зміст таких законопроектів є доволі дискусійним, що відображено у висновках Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України.

У юридичній науці різні аспекти забезпечення гендерної рівності висвітлено у працях І.П. Андрусак, Ю.З. Білої-Тюріної, Т.М. Головки, І.О. Грицай, С.С. Кругової, Н.В. Кушнір та інших авторів. Але питання щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу при формуванні складу органів управління господарських організацій державного сектору економіки дотепер залишалося поза увагою представників юридичної науки.

Наведене вище вказує на актуальність заявленої тематики та доцільність її дослідження з метою обґрунтування відповідних пропозицій.

В контексті такого дослідження варто відзначити, що у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки наголошено, зокрема, на тому, що численні та змішані форми дискримінації, культури й стереотипів можуть перешкоджати повному й рівноправному доступу жінок до всіх рівнів процесів управління та прийняття рішень, зокрема до корпоративних наглядових рад. Гендерний дисбаланс у процесі прийняття економічних рішень у громадському та приватному секторах є перешкодою для розширення прав жінок і

економічного росту та сталого розвитку [4].

На цей час в Україні не оприлюднено узагальнені відомості щодо співвідношення кількості жінок і чоловіків у колегіальних органах управління державних підприємств та господарських товариств державного сектору економіки. Разом з тим аналіз складу наглядових рад окремих найбільших державних підприємств (як-то, НАК «Нафтогаз України», ПАТ «Укрзалізниця», НЕК «Укренерго», і ін.) підтверджує наявність гендерного дисбалансу.

Для вирішення порушеного питання законопроекти № 3193, 3193-1 передбачають внесення змін до законів України «Про управління об'єктами державної власності», «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність» із закріпленням правила, згідно з яким відбір та призначення на посади членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі має здійснюватися з дотриманням вимог до представництва кожної статі. Кількість представників однієї статі, що відбираються та призначаються на посади членів наглядової ради державного або комунального унітарного підприємства (господарського товариства) повинна становити не менше 40 відсотків від загального складу наглядової ради. У разі, якщо за результатами відбору та призначень на посади членів наглядової ради не було призначено представників однієї статі у зазначеній кількості при наступному відборі та призначенні членів наглядової ради перевага надається представникам статі, якої не вистачає для дотримання представництва у наглядовій раді. Наглядова рада державного унітарного підприємства (господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі) своїм рішенням встановлює мінімальну кількість представників однієї статі, що обираються на посади членів інших колегіальних органів управління такого підприємства чи товариства. Поряд із цим для акціонерних товариств приватного сектору запропоновано запровадження диспозитивної гендерної квоти, тобто такої, що має встановлюватися такими товариствами самостійно.

Оцінюючи зміст вищенаведених пропозицій, Головне науково-експертне управління апарату Верховної Ради України наголосило, що базовим законодавчим актом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у зв'язку із чим всі інші законодавчі акти у цій сфері мають йому відповідати. В цьому Законі не передбачено обов'язкового відсоткового співвідношення щодо кількості представників однієї статі в органах юридичних осіб. Водночас у ст. 17 цього ж Закону визначено, що «роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників». Виходячи з цього, Головне управління вважає, що положення проекту юридично коректніше викласти як відповідне право роботодавця, яке має стосуватись тих членів наглядових рад державного унітарного підприємства, господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, державного банку, які працюють на підставі трудового договору з відповідним підприємством, товариством, банком. Також відзначено, що згідно зі ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» під «позитивними діями» розуміються *«спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України»*. З цього випливає, що запропоновані у проекті нормативи чисельності представників однієї статі у відповідних органах управління доречніше визначити як тимчасові. Крім того, у висновку Головного науково-експертного управління вказано, що забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері корпоративного управління шляхом встановлення імперативних норм доцільніше застосовувати за наявності інших рівних умов для призначення або обрання на відповідні посади, зокрема, таких, як критерії освіти, наявності професійних знань, навичок, стажу професійної діяльності у сфері діяльності відповідного підприємства, певного

рівня компетентності тощо [5].

З урахуванням наведеної позиції вбачається, що з одного боку запровадження імперативних квот для формування складу колегіальних органів контрольованих державою господарських організацій може прискорити усунення гендерного дисбалансу і стати значущою складовою у забезпеченні рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному, економічному житті. Але з іншого боку запровадження вищевказаної імперативної вимоги пов'язано із певними ризиками. А саме, це може стати додатковим чинником, що ускладнює формування наглядових рад та колегіальних виконавчих органів господарських організацій державного сектору економіки. Адже впродовж кількох останніх років навіть за відсутності такої вимоги органам державної влади з різних причин поки що не вдається в повному обсязі реалізувати норми законодавства щодо формування у всіх найбільших державних суб'єктах господарювання наглядових рад із введенням до їх складу незалежних членів на основі проведення конкурсного відбору (як це передбачено ст. 11 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» [6]). За таких обставин, запровадження імперативної гендерної квоти ймовірно ще більше уповільнить процес формування складу наглядових рад. При цьому не можна виключати виникнення ситуацій, за яких намагання уповноважених державних органів виконати імперативну вимогу законодавства щодо гендерної квоти превалюватиме над потребою співставлення рівня професійної компетентності різних кандидатів на посади членів наглядових рад.

У зв'язку з цим спадає на думку, що розв'язання проблеми гендерного дисбалансу в органах управління державних господарських організацій доцільно здійснювати із застосуванням більш обережного підходу. А саме, варіантом врегулювання цього питання на сучасному етапі може стати:

- доповнення Закону України «Про управління об'єктами державної власності» нормами, які передбачатимуть, що формування наглядових рад і колегіальних виконавчих органів державних підприємств і господарських товариств, у статутних капіталах яких більше 50 відсотків акцій (часток)

належать державі, здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Суб'єктам управління об'єктами державної власності дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у складі наглядових рад і колегіальних виконавчих органів зазначених підприємств (господарських товариств);

- внесення змін до Порядку утворення, організації діяльності та ліквідації наглядової ради державного унітарного підприємства та її комітетів, Порядку проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради державного унітарного підприємства та їх призначення, а також проведення конкурсного відбору кандидатів на посаду незалежного члена наглядової ради господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, що пропонуються суб'єктом управління об'єктами державної власності до обрання на посаду незалежних членів наглядової ради [7] із закріпленням правила, згідно з яким при рівних професійних якостях кандидатів на посаду члена наглядової ради перевага має віддаватися кандидатурі статі, яка представлена у наглядовій раді меншою мірою.

Врахування вищенаведених пропозицій сприятиме поступовому досягненню паритетного становища жінок і чоловіків в економічній сфері життєдіяльності суспільства, а також реалізації інших цілей державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 70. Ст. 4248.

2. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у

наглядних радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків (реєстр. № 3193 від 06.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1506>.

3. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядних радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків та справедливого формування і ефективної діяльності таких наглядних рад із врахуванням національних інтересів України (реєстр. № 3193-1 від 17.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1606>.

4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://www.genderculturecentre.org/strategiya-gendernoi-rivnosti-radi-iev/>.

5. Висновок Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядних радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків» (реєстр. № 3193 від 06.03.2020). *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1506>.

6. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21 вересня 2006 р. № 185-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 46. Ст. 456. (Із змінами).

7. Деякі питання управління державними унітарними підприємствами та господарськими товариствами, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 березня 2017 р. № 142. *Офіційний вісник України*. 2017. № 24. Ст. 686. (Із змінами).