

## **ВИСНОВОК**

### **Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом**

#### **щодо проекту Закону України**

**про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків**

(реєстр. № 3193 від 06.03.2020, Жмеренецький О.С., Белькова О.В. та інші)

#### **1. Загальна характеристика законопроекту**

Проект Закону України розроблений з метою удосконалення діючого законодавства для створення сприятливих умов для забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей, у роботі наглядових рад та органах правління державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та державних банків.

Законопроектом, зокрема пропонується реалізувати доктрину позитивних зобов'язань держави шляхом внесення змін до законодавства у сфері корпоративного управління та запровадження гендерних квот – мінімальної кількості представників однієї статі, що обираються на посади членів наглядових рад та колегіальних органів правління компаній та державних банків. Розмір такої квоти є імперативним та визначається на рівні закону для наглядових рад державних унітарних підприємств, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі та державних банків (квота у розмірі 40%), в той час як для приватних акціонерних товариств – така квота є диспозитивною та встановлюється підприємством самостійно (рішеннями загальних зборів для наглядових рад та наглядової ради для колегіальних органів правління).

Різниця у підходах до встановлення квот для державних та приватних компаній цілком відповідає ступеню відповідальності їх керівних органів за прийняті рішення та різним законодавчим вимогам до таких компаній в загальних питаннях корпоративного управління.

#### **2. Належність законопроекту за предметом правового регулювання до сфери дії права Європейського Союзу**

Проект Закону за предметом правового регулювання належить до сфери законодавства про компанії, що відповідно до Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року № 1629-IV належить до пріоритетних сфер, в яких здійснюється адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу та охоплюється зобов'язаннями України передбаченими у рамках Глави 13 «Законодавство про заснування та діяльність

компаній, корпоративне управління, бухгалтерський облік та аудит» та Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію).

### **3. Відповідність законопроекту праву ЄС**

За результатами правового аналізу проекту Закону щодо його відповідності *aquis* ЄС та Угоді про асоціацію слід зазначити таке.

Згідно з положеннями статті 387 Угоди про асоціацію, Сторони домовилися співробітничати з питань подальшого розвитку політики корпоративного управління відповідно до міжнародних стандартів, а також поступового наближення до правил та рекомендацій ЄС у цій сфері згідно з Додатком XXXVI до цієї Угоди, зокрема, принципам ОЕСР щодо корпоративного управління.

Принципами ОЕСР щодо корпоративного управління передбачена необхідність організації-власнику взяти до уваги Рекомендацію ОЕСР щодо гендерної рівності в сферах освіти, зайнятості та підприємництва та рекомендовано надавати підтримку таким заходам, як добровільне запровадження гендерних показників, вимог до розкриття інформації та приватних ініціатив, *націлених на вдосконалення гендерного представництва в наглядових радах* й у вищій ланці керівників публічних компаній.

Відповідно до статті 419 Угоди про асоціацію, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, *гендерної рівності та недискримінації*.

Положеннями статті 420 Угоди про асоціацію, передбачено, що співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей, зокрема, *забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень*.

У відповідності з положеннями статті 2 Договору про Європейський Союз (далі – ДФЄС) Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, *солідарність та рівність жінок і чоловіків*.

Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, *рівність жінок і чоловіків*, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини (стаття 3 ДФЄС).

В своїй діяльності Союз спрямовується на усунення нерівностей та *сприяння рівності жінок та чоловіків (стаття 8 ДФЄС)*.

Як визначено в статті 153 ДФЄС Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів у таких сферах, зокрема, (і) *рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі*.

Проект Закону також узгоджується з Директивою Ради № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року (Official Journal L 303, 02.12.2000, р. 16 – 22), що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Метою Директиви є створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою реалізації принципу рівноправ'я. Директивою встановлюється загальнообов'язковий для всіх країн мінімум антидискримінаційних норм у сфері доступу до працевлаштування та підвищення на посаді, стажування, умов праці, зарплатні, звільнень, членства в професійних організаціях.

Додатково необхідно зазначити, що гендерні квоти, є практичною реалізацією статті 4 Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Принцип гендерної рівності закладено і в Загальну декларацію прав людини (стаття 2), включено його до переліку Цілей сталого розвитку (Ціль 5), що засвідчує наявність світового консенсусу щодо необхідності рівного представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень.

З огляду на зазначене, проект Закону **не суперечить** міжнародно-правовим зобов'язанням України в сфері європейської інтеграції та відповідає праву ЄС.



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Климпуш-Цинцадзе Іванна Орестівна  
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000000EED52E0081548200  
Дійсний до: 12.03.2022 0:00:00

Апарат Верховної Ради України  
№ 04-20/10-2020/46186 від 12.05.2020



65817