

Я. М. Жукорська, кандидат юридичних наук, доцент,
декан факультету права та міжнародних відносин,
Державного університету «Київський авіаційний інститут»
ORCID ID: 0000-0002-7797-5207

ПОЗИТИВНІ ДІЇ ТА ГЕНДЕРНІ КВОТИ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Позитивні дії займають важливе місце в сучасному законодавстві Європейського Союзу (ЄС) та національному законодавстві його держав-членів, оскільки вони відображають прагнення збалансувати принцип формальної рівності з необхідністю досягнення реальної рівності. Хоча в міжнародних документах позитивні дії зазвичай визначаються як тимчасові, пропорційні заходи, спрямовані на усунення історичної або структурної нерівності, на практиці національні правові підходи до цього питання значно різняться. Ця розбіжність призводить до різних тлумачень природи, цілей та допустимого обсягу таких заходів у різних юрисдикціях. Ця стаття є відповіддю на таку мінливість і містить комплексний правовий аналіз позитивних дій та використання гендерних квот в ЄС та окремих державах-членах. Застосовуючи порівняльно-правовий підхід, вона досліджує національні моделі в таких країнах, як Румунія, Австрія, Греція та Норвегія, використовуючи кожен з них як приклад. Незважаючи на відмінності в контексті, ці національні підходи мають спільні ключові риси: вони ґрунтуються на пропорційності, обмежені в часі та спрямовані на усунення укорінених нерівностей, а не на надання постійних переваг. Методологічно дослідження поєднує формальний правовий аналіз директив ЄС та національного законодавства (для визначення меж допустимих позитивних заходів) із системно-структурною перспективою, яка розглядає позитивні дії як частину ширшого механізму забезпечення права на рівність. Цей подвійний підхід дозволяє дослідженню оцінити, як кожна правова система інтегрує позитивні дії та виправдовує будь-яке відхилення від принципу недискримінації в прагненні до справжньої рівності можливостей. Важливим акцентом статті є еволюція політики ЄС щодо позитивних дій, підкреслена прийняттям Директиви (ЄС) 2022/2381 про поліпшення гендерного балансу серед керівників компаній. Ця директива, прийнята в 2022 році, зображується як знаковий крок, який змінює законодавство ЄС від попередніх декларативних або добровільних заходів до обов'язкового регуляторного механізму для забезпечення гендерної рівності в корпоративному управлінні. Вона встановлює конкретні вимоги до великих публічних компаній, зокрема, що принаймні 40% посад у не виконавчих радах (або 33% усіх посад директорів) повинні обіймати представники недостатньо представленої статі, із встановленням термінів виконання (держави-члени повинні транспонувати правила до кінця 2024 року, а компанії повинні досягти цілей до середини 2026 року). У статті цей розвиток подій розглядається в ширшому контексті стратегії ЄС щодо рівності, відзначаючи сильний політичний імпульс, що стоїть за ним, та його наслідки для стандартів корпоративного управління. Крім того, дослідження включає емпіричні дані для оцінки прогресу: опитування Євробарометра та дані Європейського інституту з питань гендерної рівності (EIGE) підтверджують позитивну тенденцію до зростання представництва жінок у корпоративному секторі, хоча вони також показують, що прогрес є нерівномірним у різних країнах. Ці висновки підкреслюють виклики, що залишаються. Зрештою, дослідження доходить висновку, що ефективність заходів позитивних дій відповідно до законодавства ЄС залежить від поєднання пропорційності, прозорості процедур та інституційного нагляду за їх розробкою та впровадженням. У ньому стверджується, що для сталого просування до справжньої рівності необхідна подальша гармонізація національних підходів та посилення правових гарантій рівних можливостей, що забезпечить функціонування політики позитивних дій як мосту до справжньої рівності, а не як винятків із правила.

Ключові слова: позитивні дії; гендерні квоти; рівність; недискримінація; право ЄС; корпоративне управління; позитивна дискримінація.

Ya. M. Zhukorska. Positive action and gender quotas in European Union law

Positive action occupies a crucial place in modern European Union (EU) law and the domestic laws of its Member States, as it represents the quest to balance the principle of formal equality with the need to achieve substantive equality. Although international frameworks commonly define positive action as temporary, proportionate measures designed to remedy historical or structural inequalities, in practice national legal approaches vary widely. This divergence leads to different interpretations of the nature, objectives, and permissible scope of such measures across jurisdictions. The article responds to this variability through a comprehensive legal analysis of positive action and the use of gender quotas in the EU and selected Member States. Using a comparative legal approach, it examines national models in countries including Romania, Austria, Greece, and Norway, drawing on each as case studies. Despite differences in context, these national approaches share key features: they are grounded in proportionality, limited in time, and aimed at dismantling entrenched inequalities rather than providing permanent advantages. Methodologically, the research combines formal legal analysis of EU directives and domestic legislation (to determine the boundaries of permissible affirmative measures) with a systemic-structural perspective that treats positive action as part of the broader mechanism for enforcing the right to equality. This dual approach allows the study to evaluate how each legal system

integrates positive action and justifies any departure from the non-discrimination principle in pursuit of genuine equal opportunity. A significant focus of the article is the evolution of EU policy on positive action, highlighted by the adoption of Directive (EU) 2022/2381 on improving gender balance among company directors. This directive, enacted in 2022, is portrayed as a landmark step that shifts EU law from earlier declaratory or voluntary measures to a binding regulatory mechanism for gender equality in corporate governance. It imposes concrete requirements on large publicly listed companies – notably, that at least 40% of non-executive board positions (or 33% of all director positions) be held by members of the under-represented sex, with compliance deadlines set (Member States must transpose the rules by the end of 2024 and companies must meet the targets by mid-2026). The article situates this development in the broader context of EU equality strategy, noting the strong political impetus behind it and its implications for corporate governance standards. Furthermore, the study incorporates empirical evidence to gauge progress: Eurobarometer surveys and data from the European Institute for Gender Equality (EIGE) confirm a positive upward trend in women's representation in the corporate sector, although they also reveal that progress is uneven between different countries.

These findings underscore the challenges that remain. Ultimately, the study concludes that the effectiveness of positive action measures under EU law hinges on a combination of proportionality, procedural transparency, and institutional oversight in their design and implementation. It argues that sustained advancement toward genuine equality will require further harmonization of national approaches and the strengthening of legal guarantees for equal opportunities, ensuring that positive action policies function as a bridge to true equality rather than as exceptions to the rule.

Key words: positive action; gender quotas; equality; non-discrimination; EU law; corporate governance; positive discrimination.

Постановка проблеми. Проблематика позитивних дій посідає важливе місце в сучасному праві Європейського Союзу та національних правових систем держав-членів, оскільки відображає пошук ефективного балансу між принципом формальної рівності та необхідністю досягнення фактичної рівності. Незважаючи на усталене міжнародне розуміння позитивних дій як тимчасових і пропорційних заходів для усунення історичних чи структурних нерівностей, на практиці спостерігається значна варіативність правових підходів, що зумовлює відмінності у трактуванні їх сутності, мети та меж допустимості.

Особливою актуальністю дослідження набуває у зв'язку з прийняттям Директиви 2022/2381 про гендерний баланс у радах директорів компаній, яка стала знаковим кроком у розвитку політики рівності в межах ЄС. Її впровадження засвідчило перехід від декларативних форм забезпечення рівності до виникнення зобов'язальних механізмів, що спонукає до переосмислення ролі позитивних дій у сучасному правопорядку.

Водночас у науковій літературі триває дискусія щодо правової природи квот і меж їх відповідності принципу недискримінації, що актуалізує потребу у системному аналізі національних моделей позитивних дій, порівнянні їх із нормами європейського права та визначенні напрямів подальшої гармонізації. Таким чином, дослідження має не лише теоретичне, а й практичне значення для формування узгоджених правових підходів до реалізації політики рівності у державах-членах ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика позитивних дій активно розробляється в сучасній європейській та міжнародній правовій науці. Дослідники акцентують на тому, що позитивні дії є інструментом досягнення фактичної рівності, який має тимчасовий і пропорційний характер та не повинен порушувати принцип недискримінації. Значна увага приділяється судовій практиці Суду ЄС (справи Kalanke, Marschall, Badeck), яка визначила допустимість так званого правила переваги за рівних кваліфікаційних умов (tie-break rule) і водночас заборону автоматичних переваг. У наукових публікаціях також простежується зростання інтересу до впровадження обов'язкових квот і нових нормативних інструментів, зокрема до Директиви (ЄС) 2022/2381 про гендерний баланс у радах директорів компаній. Разом із тим, попри наявність значної кількості досліджень, відсутній цілісний порівняльно-правовий аналіз реалізації позитивних дій у національних системах держав-членів ЄС, що й зумовлює необхідність проведення цього дослідження.

Отже, **метою статті** є аналіз особливостей правового регулювання та практики реалізації позитивних дій в окремих державах-членах Європейського Союзу, визначення спільних рис та відмінностей у національних підходах до їх тлумачення й застосування, а також оцінка впливу європейського права, зокрема Директиви (ЄС) 2022/2381 про гендерний баланс у радах директорів компаній, на формування сучасних стандартів рівності та недискримінації.

Методологічну базу статті становить система взаємопов'язаних загальнонаукових і спеціально-юридичних методів, спрямованих на всебічне вивчення феномену позитивних дій у національному та європейському правових контекстах. Діалектичний метод застосовано для виявлення еволюції концепції рівності та трансформації підходів до позитивних дій як інструменту її практичної реалізації. Порівняльно-правовий метод дозволив простежити відмінності й спільні риси регулювання позитивних дій у законодавствах окремих держав-членів ЄС, таких як Румунія, Греція, Австрія та Норвегія. За допомогою формально-юридичного методу здійснено аналіз змісту нормативно-правових актів ЄС і національних правових систем, зокрема у частині визначення меж допустимого відхилення від принципу недискримінації. Системно-структурний підхід дав змогу розглядати позитивні дії як складову механізму реалізації права на рівність, що поєднує правові, інституційні та соціальні елементи. Метод документального аналізу та інтерпретації джерел використано для опрацювання матеріалів Європейської Комісії, Комітету ООН з економічних, соціальних

і культурних прав, звітів Євробарометра та Європейського інституту з питань гендерної рівності. Сукупне застосування цих методів забезпечило наукову новизну висновків, сприяло виявленню тенденцій гармонізації правових підходів до позитивних дій та дало змогу визначити їхню роль у формуванні сучасного європейського стандарту рівності.

Виклад основного матеріалу. У низці національних правових систем, зокрема в Латвії та Литві, відсутні спеціальні законодавчі положення, які б безпосередньо регулювали питання позитивних дій. Водночас більшість національних органів із питань рівності надають приклади визначення цього поняття у власних системах права. Порівняння таких підходів є доволі складним, оскільки правові дефініції суттєво відрізняються як за змістом, так і за рівнем конкретизації. Незважаючи на це, аналіз національних практик дає змогу виділити певні спільні елементи, характерні для більшості визначень позитивних дій. Більшість із них мають походження з права Європейського Союзу.

При аналізі різноманітних визначень позитивних дій відповідно до національних правових систем держав-членів ЄС можна узагальнити елементи, які розглядаються як ключові орієнтири та враховуються законодавчими органами або уповноваженими інституціями при формулюванні визначення позитивних дій і здійсненні моніторингу їх реалізації. До таких елементів належать:

- термінологічне розмаїття (використання понять позитивні заходи, спеціальні заходи, афірмативні дії);
- добровільний характер ініціатив;
- допустимість диференційованого ставлення як винятку із загального принципу недискримінації (заходи, що не розглядаються як дискримінація);
- визначення сфери застосування (державні органи чи юридичні особи приватного права);
- окреслення кола захищених груп (категорії осіб, які перебувають у нерівному становищі через відмінності або стикаються з відчуженням і маргіналізацією);
- формулювання мети (забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості);
- дотримання принципу пропорційності;
- обмеженість у часі;
- реактивний або превентивний характер заходів.

Проаналізуємо приклад Румунії. Поняття позитивних дій не визначене безпосередньо як термін у пункті 9 статті 2 Закону про недискримінацію. Проте воно опосередковано регулюється як виняток із принципу недискримінації, шляхом посилання на окремі категорії заходів, позначених терміном «позитивні заходи». Так, наприклад, у пункті 9 статті 2 Закону зазначено: «Заходи, вжиті державними органами або юридичними особами приватного права на користь особи, групи осіб чи спільноти, спрямовані на забезпечення їхнього природного розвитку та ефективного здійснення права на рівні можливості порівняно з іншими особами, групами осіб чи спільнотами, а також позитивні заходи, спрямовані на захист уразливих груп, не вважаються дискримінацією у розумінні цього нормативного акта» [1].

Крім того, пункт 10 статті 2 Закону також містить посилання на спеціальні заходи у контексті усунення всіх форм дискримінації. У цьому пункті зазначається, що «з метою реалізації цього нормативного акта усунення всіх форм дискримінації досягається шляхом запобігання будь-яким актам дискримінації через запровадження спеціальних заходів, включно з афірмативними діями, спрямованими на захист осіб, які не користуються рівними можливостями».

Цікаво, що у статті 4 цього ж Закону подано визначення категорії уразливих груп, під якою розуміють категорію осіб, які перебувають у нерівному становищі порівняно з більшістю громадян через відмінності в ідентичності від цієї більшості або стикаються з проявами відчуження й маргіналізації [2].

Таким чином, румунська правова модель чітко інтегрує концепцію позитивних дій у систему забезпечення рівності, хоча й не формулює її як окремих термін. Вона трактує позитивні заходи як законодавчо допустиму форму диференційованого ставлення, спрямовану на реальне забезпечення рівних можливостей для осіб або груп, які перебувають у структурно нерівному становищі. Такий підхід відповідає європейським тенденціям у сфері недискримінації, де позитивна дія розглядається не як виняток із рівності, а як необхідний інструмент її досягнення.

Наступним елементом характеристики позитивних дій у праві держав-членів ЄС є характер позитивних дій, а саме їхня добровільність чи обов'язковість. Так, більшість прикладів позитивних дій у межах національних практик мають добровільний характер. Виняток становлять окремі держави, зокрема Фінляндія та Іспанія, де позитивні заходи частково закріплені у формі обов'язкових нормативних вимог.

Разом із тим деякі національні органи з питань рівності повідомляють про застосування квотних механізмів, зокрема у Австрії та Греції. Так, наприклад, в Австрії чинне законодавство передбачає обов'язок роботодавців за певних умов дотримуватися квоти щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Наразі така квота становить 4% від загальної чисельності працівників. У разі невиконання цього обов'язку роботодавець зобов'язаний сплачувати штраф, що має компенсаторний характер [3]. Крім того, законодавство передбачає певні пільги та процедурні переваги для осіб з інвалідністю під час проходження конкурсів на посади в державному секторі, що покликано забезпечити рівний доступ до публічної служби.

У Греції функціонує система квот у державному секторі, відповідно до якої 12% осіб, прийнятих на роботу до органів публічної влади, повинні бути особами з інвалідністю. Винятком із цієї норми є сфера муніципальних послуг із прибирання, де положення про квоти не застосовується.

Окрім того, окремі положення грецького законодавства встановлюють спеціальні квоти для таких категорій громадян:

- батьки або діти сімей із трьома дітьми;
- батьки або діти багатодітних сімей (чотири та більше дітей);
- особи, які мають чоловіка/дружину, брата/сестру, дитину або батьків з інвалідністю;
- грецькі громадяни з діаспори, які переселилися до північних регіонів Греції (Македонія та Фракія);
- грецькі громадяни, що належать до мусульманської меншини Фракії;
- діти жертв війни [4].

Таким чином, грецька модель позитивних дій має комплексний характер, поєднуючи соціальну, етнічну та історичну складові. На відміну від австрійської системи, що переважно зосереджена на інклюзії осіб з інвалідністю, грецьке законодавство демонструє багатовимірний підхід, спрямований на захист кількох уразливих груп через квотне представництво в державній службі.

Цікаво зауважити, що у науковій та правовій літературі триває дискусія щодо правової природи квот. Основне питання полягає у тому, чи можуть квоти вважатися формою позитивних дій, чи радше становлять окрему категорію примусових заходів, що виходять за межі класичного розуміння позитивної дії. Це питання залишається предметом подальших теоретичних і порівняльно-правових досліджень, оскільки межа між легітимним стимулюванням рівності можливостей та надмірним втручанням у принцип недискримінації залишається концептуально складною. Враховуючи важливість питання, проаналізуємо його детальніше.

Квоти являють собою засіб, спрямований на подолання недостатнього представництва певних уразливих або недостатньо представлених груп в окремих сферах суспільного життя. Вони виступають механізмом вимірювання та контролю, що встановлює визначену частку або кількість місць (посад, мандатів), які мають бути відведені представникам таких груп, наприклад, жінкам або чоловікам у контексті забезпечення гендерного балансу.

Показовим прикладом є Норвегія, яка у 2003–2004 роках запровадила гендерні квоти для корпоративних рад директорів, встановивши вимогу, що жодна стаття не може бути представлена менш ніж на 40% у складі ради [5].

Основна ідея квот полягає у визнанні того, що незважаючи на значні інвестиції у програми різноманітності та рівності, прогрес у досягненні фактичної рівності залишається повільним. Для подолання стійких упереджень і системних бар'єрів, які продовжують відтворювати нерівність, організації та політичні інституції дедалі частіше звертаються до квот (або так званих жорстких цілей) як до інструменту прискорення структурних змін і забезпечення більш збалансованого представництва у прийнятті рішень.

Правові традиції держав-членів Європейського Союзу по-різному трактують застосування квот. Насправді не всі держави розглядають квоти як форму позитивних дій; у деяких правових системах вони сприймаються як окрема категорія заходів, спрямованих на боротьбу з недостатнім представництвом певних груп у суспільстві чи на ринку праці.

Крім того, деякі міжнародні організації також відмежовують квоти від позитивних дій, розглядаючи їх як самостійний інструмент забезпечення рівності. Так, Комітет із економічних, соціальних і культурних прав (CESCR) наголошує, що тимчасові спеціальні заходи необхідно відрізняти від постійних політик і стратегій, спрямованих на досягнення рівності між чоловіками та жінками [5].

Найпоширенішим типом квот є ті, що стосуються представництва за статевою ознакою. Окремі держави передбачають у тій чи іншій формі норми, які визначають частку представників кожної статі у складі уряду, парламенту або інших виборних органів. Показовими прикладами є Іспанія та вже згадана Норвегія, де законодавство встановлює, що жодна стаття не може бути представлена менш ніж на 40% і більш ніж на 60% у складі органів влади.

Такі заходи зазвичай вважаються нейтральними, оскільки вони не надають переваги конкретній статі, а радше гарантують збалансоване представництво між жінками та чоловіками. Цей підхід спрямований на формування інституційної рівності, а не на преференційне ставлення.

Водночас право Європейського Союзу встановлює досить чіткі межі щодо допустимості квот як різновиду позитивних дій. Починаючи з 1990-х років, позитивні дії в праві ЄС здебільшого тлумачаться через підхід винятку (*derogation approach*), тобто як відхилення від принципу рівності, а не як його органічна складова.

У цьому контексті право ЄС допускає застосування положень *tie-break* (переваги за рівних кваліфікаційних умов), але послідовно відхиляє практику автоматичних переваг, визнаючи її такою, що суперечить принципу рівного ставлення, закріпленому у законодавстві Європейського Союзу.

Протягом останнього десятиліття Європейська Комісія активно працювала над пропозицією, спрямованою на покращення гендерного балансу серед невиконавчих директорів компаній, акції яких котируються на фондових біржах, а також над пов'язаними з цим заходами. Цей документ наразі широко відомий під

назвою Директиви про гендерний баланс у радах директорів компаній (Gender Balance on Corporate Boards Directive).

Згідно з даними Спеціального Євробарометра 2024 року щодо гендерних стереотипів (Special Eurobarometer on Gender Stereotypes 2024), громадяни Європейського Союзу загалом підтримують принцип гендерної рівності, визнаючи його корисним для всіх членів суспільства. Спостерігається позитивна динаміка: троє з чотирьох респондентів погоджуються, що чоловіки також отримують переваги від забезпечення гендерної рівності. Крім того, 55% громадян ЄС висловили підтримку запровадженню спеціальних заходів, спрямованих на подолання недостатнього представництва жінок у процесах ухвалення рішень [6].

На рівні Європейського Союзу жінки становлять 34% членів рад директорів, наглядових рад або виконавчих рад найбільших публічних компаній. Відповідно до Індексу гендерної рівності Європейського інституту з питань гендерної рівності показник економічного впливу жінок у процесах прийняття рішень оцінюється у 57,6 бала зі 100, що на 2,9 бала більше, ніж у 2023 році [7].

Президентка Європейської Комісії Урсула фон дер Ляєн у своїх Політичних настановах зазначила, що прагнучим сформулювати більшість для розблокування ухвалення цієї Директиви, яка тривалий час перебувала у стадії розгляду. Крім того, зазначена ініціатива є одним із пріоритетів Європейської стратегії гендерної рівності на 2020–2025 роки (EU Gender Equality Strategy 2020–2025) та входить до переліку першочергових нерозглянутих пропозицій, включених до програми роботи Комісії на 2022 рік [8].

У січні 2022 року Урсула фон дер Ляєн провела зустріч із представниками Європейського парламенту з метою активізації роботи над цією законодавчою ініціативою, що свідчить про послідовну політичну підтримку Комісією принципу гендерного паритету у корпоративному управлінні. У листопаді 2022 року була прийнята Директива 2022/2381 про покращення гендерного балансу серед директорів компаній, акції яких котируються на біржі, та пов'язаних із цим заходів [9].

Так, Директива ЄС про гендерний баланс у радах директорів компаній набула чинності наприкінці 2024 року. Її мета полягає у забезпеченні більш збалансованого гендерного представництва в радах директорів компаній, акції яких котируються на фондових біржах, в усіх державах-членах Європейського Союзу.

Директива встановлює цільовий показник для великих публічних компаній ЄС, який має складати щонайменше 40% представників недостатньо представленої статі серед невиконавчих директорів або 33% серед усіх директорів. Кінцевий строк інтеграції Директиви державами-членами у їхнє національне законодавство було встановлено на 28 грудня 2024 року, а компанії зобов'язані досягти визначених показників до 30 червня 2026 року.

Станом на сьогодні частка жінок у радах директорів компаній у середньому по ЄС становить близько 34%. Починаючи з 2010 року, представництво жінок у корпоративних радах поступово зростає у більшості держав-членів, однак темпи прогресу істотно відрізняються, а в окремих країнах спостерігається стагнація. Так, у 2024 році жінки становили 39,6% членів рад директорів найбільших компаній у країнах, де запроваджено обов'язкові гендерні квоти, тоді як у державах із м'якими регуляторними заходами цей показник складав 33,8%, а в країнах, які не здійснювали жодних дій у цьому напрямі, – лише 17% [10].

Як було вже зазначено, до грудня 2024 року держави-члени мали завершити імплементації положень Директиви про гендерний баланс у радах директорів компаній до своїх національних законодавств. Цей процес передбачає запровадження обов'язкових і прозорих механізмів добору членів рад директорів, а також низку супровідних інституційних заходів.

Основні вимоги цієї Директиви включають такі:

- запровадження обов'язкових процедур відбору кандидатів до рад директорів із використанням прозорих і гендерно нейтральних критеріїв;
- правило переваги – у випадку, коли кандидати обох статей мають рівну кваліфікацію, перевага надається представнику недостатньо представленої статі;
- обов'язок розкриття інформації про кваліфікаційні критерії за запитом кандидата, який не був обраний;
- індивідуальні зобов'язання компаній, акції яких котируються на біржі, щодо досягнення гендерного балансу серед виконавчих директорів;
- регулярна звітність компаній про склад рад директорів, виявлені перешкоди у виконанні цільових показників Директиви та вжиті заходи для їх подолання;
- ефективні, пропорційні та стримувальні санкції для компаній, які порушують вимоги щодо прозорого добору або звітності [11].

Види санкцій визначаються кожною державою-членом і можуть включати штрафи, а також визнання недійсним або скасування призначення директора, якщо це необхідно.

Крім того, Директива зобов'язує держави-члени публікувати перелік компаній, які досягли цільових показників гендерного балансу, а також визначити один або кілька компетентних органів, відповідальних за просування, аналіз, моніторинг і підтримку реалізації політики гендерного балансу в радах директорів.

На наступному етапі Європейська Комісія здійснюватиме перевірку повідомлень держав-членів про вжиті заходи з імплементації Директиви та оцінюватиме, чи відповідають ці заходи положенням Директиви

в повному обсязі. У разі якщо держава-член не повідомить про транспозицію або виконає її неналежним чином, Комісія має право ініціювати провадження про порушення норм права ЄС.

Варто зазначити, що протягом усього періоду транспозиції Європейська Комісія надавала державам-членам консультативну та методологічну підтримку, зокрема через проведення семінарів, технічних нарад і двосторонніх консультацій, спрямованих на забезпечення єдності підходів і точного відтворення змісту Директиви у національних правових системах.

Таким чином, попри поступове покращення показників, дані свідчать про наявність структурної диспропорції у сфері економічного та корпоративного представництва жінок, що обґрунтовує необхідність подальшого вдосконалення правових механізмів позитивних дій у межах Європейського Союзу.

Висновки. Проведений аналіз засвідчує, що інститут позитивних дій є ключовим елементом політики рівності та недискримінації в національних і наднаціональних правових системах. Незважаючи на відмінності у правових підходах, держави-члени ЄС переважно спираються на спільні принципи – пропорційність, часовість, добровільність і спрямованість на усунення фактичної нерівності. Національні моделі, як-от австрійська та грецька, демонструють різні рівні нормативної обов'язковості та сферу дії квот, поєднуючи соціальні, етнічні та історичні чинники. Дискусійним залишається питання правової природи квот, а саме чи належать вони до позитивних дій, чи становлять окрему категорію постійних заходів. Право ЄС розглядає позитивні дії як допустимі лише за умови пропорційності, тимчасовості та дотримання принципу рівного ставлення, визнаючи лише переваги за рівних кваліфікаційних умов (tie-break rule). Прийняття Директиви (ЄС) 2022/2381 про гендерний баланс у радах директорів стало важливим кроком у формуванні зобов'язальної моделі забезпечення рівності, що поєднує цільові показники, прозорість процедур і систему звітності. Статистичні дані Євробарометра та Європейського інституту з питань гендерної рівності свідчать про позитивні тенденції у зростанні представництва жінок, однак прогрес залишається нерівномірним, що вимагає подальшого вдосконалення правових механізмів позитивних дій та гармонізації підходів у межах Європейського Союзу.

Список використаних джерел:

1. European Commission. (2020). A Union of equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Publications Office of the European Union.
2. European Commission. Special Eurobarometer: Gender stereotypes (Wave 97.4). European Union. Retrieved from <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974?etans=el>
3. European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). Gender equality index 2024. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
4. European Union. (2022, November 23). Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). Official Journal of the European Union, L 315, 44–59.
5. FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2018). Exploring positive action as a means to fight structural discrimination in Europe. <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/04/Exploring-positive-action-as-a-means-to-fight-structural-discrimination-in-Europe.pdf>
6. Hellenic Republic. (2021). Law No. 4780/2021 on National Accessibility Authority, National Commission for Human Rights and National Bioethics and Technoethics Committee; Law No. 4765/2021, Article 6. Government Gazette of the Hellenic Republic.
7. Republic of Austria. (1970). Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) [Disability Employment Act], Federal Law Gazette No. 22/1970, as amended.
8. Romania. (1991). Constitution of Romania, Article 41 (revised 2003). Official Gazette of Romania.
9. Romania. (2000). Government Ordinance No. 137/2000 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination. Official Gazette of Romania.
10. The Institute for Gender and the Economy (GATE). Quotas. Rotman School of Management, University of Toronto. Retrieved October 11, 2025, from <https://www.gendereconomy.org/quotas>
11. United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). (2005, August 11). General Comment No. 16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (Article 3) (E/C.12/2005/4). United Nations.