

11. Жінки та чоловіки / Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2022 році. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>
13. Оксамитна С. Гендерні відмінності у сфері, зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію. Український центр європейської політики. 2020. 32 с. URL: http://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf
14. Не лише неетично: скільки коштує гендерна нерівність для економіки. URL: <https://voxukraine.org/ne-lishe-neetichno-skilki-koshtuye-genderna-nerivnist-dlya-ekonomiki/>
15. Яковенко Ю.Л., Хорошайло О.С. Гендерний підхід в освітньому процесі у вищій школі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 3. С. 171-175. URL: http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_3/35.pdf

Мачуська І. Б.,
*доктор юридичних наук,
професор кафедри приватного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

Мачуський В.В.,
*старший викладач кафедри іноземних мов
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ У КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Рівність прав між чоловіками і жінками є запорукою успішної демократичної країни та невід’ємною частиною прогресу людства [1, с. 13]. Рада Європи визначила гендерну рівність як рівний стан та участь працівників обох статей у всіх сферах суспільного життя, у тому числі і у сфері вищої освіти, що знайшло своє втілення у Стратегії гендерної рівності 2018 р., основний напрямом якої є запобігання гендерним стереотипам та збалансована участь жінок у прийнятті політичних та суспільних рішень [2].

Вища освіта – важлива сфера для втілення політики рівних можливостей. В Європейському Союзі приділена значна увага гендерної рівності у вищій освіті. Доцільно зазначити, що Німеччина, як одна з країн Європейського Союзу, що досягла значних успіхів у просуванні принципів гендерної рівності. Зокрема, індекс гендерної рівності цієї країни становить 55,3 (із 100 максимальних), перевищуючи середній показник по країнах ЄС (52,9) [3]. Так, в основі політики Німеччини щодо подолання гендерної нерівності у всіх сферах загалом, і в освіті зокрема лежить ідея політики гендерної пріоритетизації (або гендерний мейнстрімінг), що була затверджена на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні в 1995р. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, удосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх сферах суспільного життя.

У Німеччині гендерна пріоритетизація на державному рівні втілюється передусім у Конституції, зокрема у ст. 3 «Рівність перед законом». З метою впровадження політики гендерної рівності, у 2000 р. при Міністерстві у справах сім'ї, літніх громадян, жінок та молоді була створена робоча група з питань гендерної пріоритетизації. У сфері вищої освіти, на базі Університету Гумбольдта у 2003 р. було засновано Центр гендерної компетенції. Також, Європейським університетом Віадріни (ЄУВ) у 2013 р. було ухвалено концепцію рівного ставлення, в основі якої лежить ідея гендерної рівності та засновано окремий орган, відповідальний за забезпечення гендерної рівності – Раду рівних можливостей. Отже, політика гендерної пріоритетизації прийматися, як на державному рівні, так і на рівні окремих університетів Німеччини [3].

Вища освіта в Україні проходить важливий етап реформування в рамках європейського інтеграційного курсу задля підвищення її якості. Оскільки освіта є одним із головних факторів формування свідомості, то її розвиток має відбуватись на демократичній основі з утвердженням принципів рівності, справедливості, толерантності, недискримінації [4, с. 171].

Відповідно до напрямку України до євроінтеграційного простору, було прийнято такі нормативно-правові документи, зокрема: Концепція комунікації у сфері гендерної рівності [5], «Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 рр., головними принципами якої стало реалізація державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти [6]. Нарівні із формуванням нормативно-правової бази щодо гендерної рівності у вищої освіти, на рівні університетів, також має бути сформований напрям розвитку політики щодо гендерної рівності у університетах, зокрема: впровадження гендерних підходів у навчальний процес, створення гендерних центрів при вищих навчальних закладах, запровадження дисципліни «Гендерна рівність у вищій освіті».

Отже, згідно статті 24 Конституції України «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом». Формування інституту гендерної рівності в Україні, у тому числі і у сфері вищої освіти є практичною реалізацією зазначеного конструкційного положення. Гендерний компонент на сьогоднішній день доцільно розглядати як своєрідний індикатор розвитку демократичних процесів у сфері вищої освіти, він має стати новою філософією осмислення соціальної дійсності. Політика гендерної рівності у вищої освіти, у контексті інтеграції України в європейський простір має будуватись на основі європейських принципів дотримання основоположних прав і свобод людини, соціальної справедливості, досягнення рівних прав жінок і чоловіків, подолання різних видів дискримінації та розглядатись як одна із важливих засад розвитку демократичної та правової держави.

Список використаних джерел:

1. Грицай І. Принцип гендерної рівності: вітчизняний досвід та міжнародні стандарти. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*. 2018. Вип. 6. С. 13–16.
2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки (2018). URL: https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr_g_p.pdf.
3. Гендерна рівність у вищій освіті Німеччини: як втілюють політику рівних прав і можливостей. URL: <https://povaha.org.ua/henderna-rivnist-u-vyschij-osviti-nimechchynu-yak-vtilyuyut-polityku-rivnyh-prav-i-mozhlyvostej/>
4. Яковенко Ю.Л., Хорошайло О.С. Гендерний підхід в освітньому процесі у вищій школі. 2021. № 75. Т. 3. С. 171–175.
5. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8>

6. Впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-osviti-do-2030-roku>

Машиніченко О. А.,
*аспірант 2-го року навчання,
Юридичний факультет Державного університету
інфраструктури технологій,
Київ, Україна*

МІСЦЕ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА У СЛУЖБОВІЙ ІЄРАРХІЇ

Підпорядкування керівника підприємства – це його відносини з іншою стороною, яка є власником майна підприємства (уповноваженим ним органом) чи компетентними державними органами.

Підпорядкування завжди супроводжується підзвітністю і відповідальністю.

Підзвітність керівника передбачає його обов'язок звітуватись перед власником майна підприємства за всю діяльність чи за певну її частину і право власника майна підприємства вимагати такого звіту, давати юридично значиму оцінку діяльності підзвітної посадової особи, а також вказувати на недоліки та приписувати їх усунення. Відповідальність керівника підприємства перед власником передбачає право останнього застосовувати заходи дисциплінарного та майнового впливу.

Як відомо, розрізняють лінійне та функціональне підпорядкування. Лінійно керівники приватних підприємств підпорядковуються безпосередньо власнику, а керівники кооперативу, підприємства, заснованого на власності трудового колективу, акціонерного товариства, товариств з обмеженою (додатковою) відповідальністю – загальним зборам і, відповідно, підзвітні їм, зобов'язані організовувати виконання їх рішень. А власники майна підприємств чи уповноважені ними органи – заслуховують звіти про їх діяльність, а при необхідності – виносять рішення про притягнення до майнової чи дисциплінарної відповідальності (ст. 41, 46, 48, 59, 62, 65 Закону України «Про господарські товариства», ст. 3, 133, 134 КзПП України).

Відсутнє лінійне підпорядкування, відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України, ст. 16 Закону України «Про фермерські господарства», ст. 68, 77, 81 Закону України «Про господарські товариства», в адміністративно-правовому статусі керівників селянських (фермерських) господарств, повних та командитних товариств. У першому випадку це зумовлено тим, що голова є співвласником майна селянського (фермерського) господарства, а у другому – вже згаданою специфікою таких організаційних форм підприємництва. В той же час керівники повних (командитних) товариств зобов'язані надавати решті учасників (з повною відповідальністю) на їх вимогу повну інформацію про дії, що виконуються від імені та в інтересах товариства.

Найповніше виражене лінійне підпорядкування керівників державних підприємств. Враховуючи рівень, на якому перебуває друга сторона, виділяють республіканське і місцеве підпорядкування.

У загальному плані зміст відносин між обома сторонами можна охарактеризувати так.

1) Обов'язок керівника державного підприємства виконувати нормативні та індивідуальні акти органів управління державним майном, підзвітність їм, з одного боку, а з іншого – його право у разі видання цими державними органами акту, що не відповідає його компетенції або вимогам законодавства або виникнення у зв'язку з цим спірних питань –