

საწარმოთა კორპორაციული მართვის გაუმჯობესება გენდერული ბალანსის
დაცვის მეშვეობით

ქეთი აბულაძე

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის
სკოლის კერძო (ბიზნეს) სამართლის ფაკულტეტზე სამართლის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად

კერძო (ბიზნეს) სამართლის პროგრამა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: დავით მაისურაძე, სამართლის დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2024 წელი

განაცხადი

„როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.“

ქეთი აბულაძე, 24.06.2024

აბსტრაქტი

ბოლო პერიოდში მსოფლიოს არაერთი ქვეყნის საკორპორაციო სამართალში გატარებული ცვლილებების საფუძველზე კომპანიებს გარკვეულ შემთხვევაში დაევალოთ, ხოლო ზოგიერთ შემთხვევაში რეკომენდაცია მიეცათ მმართველი ორგანოები, განსაკუთრებით კი სამეთვალყურეო საბჭოები დაეკომპლექტებინათ განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებისგან. მოცემული რეგულაციების საწინააღმდეგოდ არსებობს მოსაზრება, რომ საწარმოთა ხელმძღვანელობითი და მაკონტროლებელი ფუნქციების მქონე ორგანოთა დაკომპლექტებისას გენდერული ბალანსის დაცვამ შესაძლებელია გამოიწვიოს ორგანოები დაკომპლექტდეს ნაკლებად კვალიფიციური კადრებით, განსაკუთრებით იმ მოცემულობაში, როდესაც მდებარეობითი სქესის წარმომადგენლებს ნაკლები გამოცდილება აქვთ მსგავს პოზიციებზე საქმიანობის. სწორედ ამიტომ, წინამდებარე ნაშრომი ეთმობა საწარმოთა მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის დაცვის გავლენის შეფასებას ამ საწარმოთა კორპორაციულ მართვაზე და შესაბამისად, ზოგადად, მათ საქმიანობაზე, რაც ქართული რეალობისთვის განსაკუთრებით საინტერესო უნდა იყოს იმ პირობებში, როდესაც „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონი არ ითვალისწინებს რაიმე დათქმას საწარმოთა უმაღლეს მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის დაცვასთან დაკავშირებით. აღნიშნულ მიზანთან ერთად, ნაშრომი შეეხება მსოფლიოს წამყვანი ქვეყნების პრაქტიკის ფონზე, ორგანიზაციათა მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის დაცვასთან დაკავშირებით საქართველოს საკანონმდებლო ჩარჩოს, თუ აქ არსებული რეალური მდგომარეობის განხილვას.

წინამდებარე ნაშრომის საკვლევ საკითხებზე მუშაობისას, გამოყენებულია დოქტრინალური კვლევის მეთოდი, რის საფუძველზეც გაანალიზებულ იქნა რელევანტური აკადემიური წყაროები, პირველ რიგში წარმოჩენილ იქნა თავად კორპორაციული მართვის მნიშვნელობა კომპანიათა საქმიანობაში და საწარმოს

მმართველი ორგანოების შემადგენლობაში გენდერული ბალანსის დაცვის როლი ჯანსაღი კორპორაციული მართვის წარმართვაში. სხვადასხვა სამეცნიერო ლიტერატურის ანალიზის გარდა, ნაშრომი დაეფუძვნა შედარებით-სამართლებრივ კვლევის მეთოდს, რომლითაც გამოვლინდა ევროკავშირის წევრი ქვეყნების სამართლის მიდგომები ორგანიზაციათა მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის დაცვასთან დაკავშირებით.

აკადემიურ წყაროებში დაფიქსირებული მოსაზრებების შეფასების საფუძველზე, შესაძლებელ იქნა გამოვლენილიყო, მმართველ ორგანოებში გენდერული ბალანსის დაცვის უპირატესობები, ხოლო ხსენებულ გენდერულ ბალანსთან დაკავშირებით ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისა და საქართველოს სამართლებრივი ჩარჩოს ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელი გახდა საერთაშორისო პრაქტიკასთან დაახლოვების მიზნით, განსაზღვრულიყო რეკომენდაციები ქართული კომპანიებისა და კანონმდებლობისთვის. აღნიშნული შესაძლებელია დაეხმაროს საწარმოებს გაიზარდოს მათ მიმართ ინტერესი საერთაშორისო დონეზე, მიაღწიონ შესაბამის ფინანსურ, თუ რეპუტაციულ წარმატებას, საქართველოს კანონმდებლობა კი თავის მხრივ კიდევ მეტად დაუახლოვდეს შესაბამის საერთაშორისო პრაქტიკას.

სამიეზო სიტყვები: კორპორაციული მართვა, მმართველი ორგანო, სამეთვალყურეო საბჭო, გენდერული ბალანსი.

Abstract

Recent changes in corporate laws across many countries have mandated in certain cases, and recommended in others, that companies ensure diversity within their governing bodies, particularly within supervisory boards, by appointing representatives of different genders. Contrary to prevailing regulations, there is an opinion that prioritizing gender balance in staffing governing bodies may result in the appointment of less qualified personnel, particularly considering that female representatives may have less experience in comparable positions. This paper aims to evaluate the impact of gender balance protection within enterprise governing bodies on corporate governance and subsequent operational activities. This assessment holds particular relevance within the context of Georgia, where the Law of Georgia "On Entrepreneurs" currently lacks provisions concerning gender balance reservation within enterprise governing bodies.

While working on the research issues of this paper, the doctrinal research method was used. This method involved analyzing relevant academic sources, which first highlighted the importance of corporate governance in company activities and presented the role of maintaining gender balance in management bodies. In addition to the analysis of various scientific literature, the study employed the comparative-legal research method to reveal legal approaches among EU member states concerning the protection of gender balance in organizational governing bodies.

Through an evaluation of opinions documented in academic sources, the advantages of preserving gender balance in governing bodies were identified. Additionally, by analyzing the legal frameworks of European Union member states and Georgia regarding gender balance, recommendations were formulated for Georgian companies to align more closely with international standards. This may facilitate increased international interest in Georgian enterprises, leading to improved financial and reputational success. Furthermore, aligning with international practices may bring Georgia's legislation closer to relevant international standards.

Key words: Corporate governance, governing bodies, supervisory board, gender balance.