

Незважаючи на всі негативні моменти, все ж таки, був зроблений значний поступ у розвитку двосторонньої співпраці.

### **Список використаних джерел:**

1. Торговельне співробітництво між Україною та Австрією [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://austria.mfa.gov.ua/ua/ukraine-at/trade>
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Резнікова Н.В. Перспективи трансформації торговельних відносин України в контексті становлення нових центрів стратегічного партнерства / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Економіка та держава. – 2015. – № 9. – С. 6-11.
5. Резнікова Н.В. Роль агломерацій та міст в європейській парадипломатії як формі розвитку транскордонної конкурентоспроможності / Н.В. Резнікова, О.А. Іващенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 13-14. – С. 5-8.
6. Іващенко О.А. Напрями диверсифікації торговельних зв'язків України в умовах глобальної економічної розбалансованості / О.А. Іващенко // Стратегія розвитку України: економічний та гуманітарний виміри: матеріали науково-практичної конференції, 16 жовтня 2015 р. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство» – С. 78-83.

**О. Ю. Гулевич,**

*кандидат економічних наук, доцент  
кафедри економіки та підприємництва,  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

### **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Рівність прав у соціально-трудовах відносинах є ознакою розвиненого суспільства. В Україні рівні можливості у соціально-трудовах відносинах забезпечуються передусім прийняттям законодавства, що заперечує дискримінацію. Забороняє дискримінацію, в першу чергу, ст. 24 Конституції України, в якій підкреслюється, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [2]. Також у Законі України «Про зайнятість населення», зокрема, зазначено, що держава

гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості [1]. Крім того, існують відповідні державні служби, які призначені здійснювати контроль у соціально-трудовах відносинах.

Разом з тим, навіть в економічно розвинених країнах, дискримінація є досить поширеним явищем. Дискримінація в соціально-трудовах відносинах не тільки негативно впливає на зайнятість та її регулювання, гальмуючи прийняття на роботу жінок, молоді, осіб пенсійного віку та інших соціально вразливих категорій населення, але і дискредитує державні інститути, підриває довіру до них. Тому кожна держава намагається боротися з цим явищем.

Загалом дискримінація у сфері праці визначається як нерівні можливості для працівників, що мають рівну продуктивність, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства, держави [3].

До 1990-х років явище дискримінації в Україні не вивчалось через ідеологічні колізії, оскільки воно приписувалося винятково капіталістичному способу виробництва. Однак за кордоном дискримінація у соціально-трудовах відносинах давно є об'єктом пильної уваги дослідників (Р. Дж. Еренбург, Р.С. Сміт). Після переходу до ринкових відносин явищем дискримінації зацікавились також українські вчені (В.С. Васильченко, А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко та ін.), з'явилось багато публікацій, але майже всі вони присвячені лише одній з її форм - гендерній, оскільки жінки складають найчисленнішу групу, що потерпає від дискримінації. Але видів дискримінації у соціально – трудових відносинах значно більше. Зокрема, виділяють такі її види:

- дискримінація в заробітній платі одних працівників порівняно з іншими. Суть її полягає в тому, що працівники, які мають однакову кваліфікацію і стаж, отримують різну заробітну плату за виконання однакової роботи в тій самій галузі;

- дискримінація при наймі на роботу, звільненні з роботи;
- дискримінація при просуванні по службі тих, хто вже працює в організації;

- професійна сегрегація, яка проявляється у стійкому розподілі професій і посад між різними групами працівників (наприклад, існують традиційні чоловічі та жіночі професії);

- дискримінація в освіті і професійній підготовці.

Теорії дискримінації висувають три головних її джерела у соціально-трудовах відносинах. Перше – це особисте упередження роботодавця, колег або клієнтів, яким не подобається взаємодія з працівником певного віку, статі або раси. Другим джерелом є статистичне упередження, коли роботодавці переносять на окремих індивідів певні ознаки групи. Третє джерело – це прагнення до використання монопольної влади.

Дискримінація у соціально-трудовах відносинах зменшує ефективність використання трудового потенціалу суспільства, що не може не позначитись на економічному потенціалі країни. Незважаючи на гарантії, закріплені в

Конституції та інших законах, проблема постає гостро і фактично не отримала рішення. Нормативно-правові акти, що забороняють прояв дискримінації є необхідними, але недостатніми умовами, оскільки вони знімають симптоми проблеми, не порушуючи її причин. А причини її полягають здебільшого у традиціях і генетичній пам'яті суспільства, що неможливо зламати лише за допомогою формальних інститутів влади. Ми погоджуємося з думкою фахівців, які вважають, що необхідно проводити відповідну політику із залученням соціальної реклами, змінами в освіті та поступовим введенням у свідомість нових поколінь ідеї рівності людей.

### **Список використаних джерел:**

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/5067-17.
2. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс] / Верховна рада України. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/constitution>
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.

**Л. В. Дериглазов,**

*кандидат фізико-математичних наук, доцент  
кафедри економічної кібернетики та математичних методів,  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ;*

**Н. М. Товмаченко,**

*кандидат технічних наук, доцент  
кафедри економічної кібернетики та математичних методів,  
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

## **КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ЗАСТОСУВАННЯ ПАКЕТІВ СТАТИСТИЧНИХ ПРОГРАМ В ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

У сучасній світовій практиці фахівці різних галузей знань широко застосовують статистичний апарат для аналізу результатів роботи. Персональні комп'ютери відкривають статистичні методи для широкого кола користувачів, яке на 90 відсотків складається здебільшого з непрофесійних статистиків. Ці методи стали доступні у високоінтегрованих середовищах, де весь етап аналізу від введення даних, імпорту їх з інших баз даних до побудови звіту і збереження їх у форматі HTML повністю автоматизований.

На сьогоднішній день Міжнародний ринок нараховує більше тисячі пакетів, що вирішують завдання статистичного аналізу даних у середовищі