

освітня міграція, що підривають трудові ресурси країни та руйнують систему підготовки фахівців у різних галузях господарства, тощо.

Названі загрози потребують суттєвих змін в економіці, політиці та підприємстві, що пов'язано щонайменше з трьома ключовими факторами змін: реформуванням та оновленням основних галузей суспільного виробництва, що забезпечують задоволення національних інтересів у державній формі власності, формуванням сучасної правової бази економічного розвитку та фінансової безпеки і створенням конкурентоздатних суб'єктів господарювання приватної форми власності в різних галузях економіки, що не мають стратегічного значення для національної безпеки, проте здатні забезпечити економічні потреби громадян. Крім внутрішніх загроз економічній безпеці, слід враховувати наявність політичних, воєнних та економічних зовнішніх загроз і викликів. Стратегічний курс держави на співпрацю з Організацією Північноатлантичного договору потребує забезпечення імплементації та подальшої адаптації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, інтеграції національної економіки до європейського економічного простору й досягнення Україною відповідності Копенгагенським критеріям членства в ЄС. Україна має розвивати взаємовигідне економічне співробітництво з провідними державами Європи, Азії, Близького Сходу, Африки та Південної Америки.

Для формування ефективної національної системи безпеки України необхідним є створення ефективного господарського механізму для розвитку економіки, що орієнтується не тільки на економічні фактори, а й на неекономічні чинники, які враховують географічне і геополітичне становище України, історичні традиції, історичну самосвідомість (менталітет) народу, що проживає на території України; сформовану систему цінностей і норм моралі, культурологічні цінності, рівень масової політичної і правової свідомості.

1. Бандурка О.М. Економічна безпека України: виклики та загрози. *Економічна безпека держави в контексті національних інтересів* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 16.

2. Бойко Т. В. Актуальні проблеми економічної безпеки України. URL : <http://library.kr.ua/orhus/bojko.pdf>.

3. Люта О. В., Пігуль Н. Г. Економічна безпека підприємства в системі національної безпеки. *Економічна безпека в умовах глобалізації світової економіки*: у 2-х т. Т. 2. Дніпропетровськ : ФОП Дробязко С. І., 2014. С. 138-145.

4. Уряд схвалив Стратегію економічної безпеки до 2025 року / Економічна правда : сайт. 10.03.2021. URL : <https://www.epravda.com.ua/news/2021/03/10/671791/>.

Олена ГАЛУШКО

старший викладач кафедри
девелопменту нерухомості, обліку
та маркетингу Придніпровської
державної академії будівництва
та архітектури (м. Дніпро, Україна)

Євгенія КОВАЛЕНКО-МАРЧЕНКОВА

доцент кафедри аналітичної економіки
та менеджменту Дніпропетровського
державного університету внутрішніх
справ (м. Дніпро, Україна),
кандидат економічних наук

**ПРАВОВІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ
ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА СОЦІАЛЬНИМ ПОХОДЖЕННЯМ**

Термін «дискримінація» походить від латинського *discriminatio* – «відокремлення», «розрізнення» та в загальному сенсі означає обмеження права і свободи людини і громадянина та/або різне поводження з людьми або соціальними групами на підставі будь-якої ознаки. До таких ознак належать: вік, каста, колір шкіри, судимість, зовнішність, зріст, вага, здоров'я, психічні розлади, споживання наркотиків, інвалідність, етнічна

приналежність, сімейний стан, покоління, генетичні характеристики, шлюбний стан, національність, релігія, стать, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність, соціальний клас, освіта, працевлаштування, місце проживання тощо [1].

Дискримінація існує стільки ж, скільки існує людство, адже в її основі лежить бажання та можливість одного, сильнішого за якимись ознаками індивіда, домінувати над слабкішим. Тобто дискримінація є однією із форм соціального дарвінізму, у якому сильний обмежує слабкого. І незважаючи на те що після Другої світової війни ідеї соціального дарвінізму втратили популярність, а сучасний світ приділяє багато уваги подоланню всіх видів дискримінації, вона продовжує існувати навіть у найбільш цивілізованих суспільствах. Глибоке коріння дискримінації як соціального явища та її тісний зв'язок з людською ментальністю підтверджує відомий вислів Н. А. Бердяєва: «Свобода є право на нерівність». Прояви дискримінації – це поводження з окремою людиною або групою людей відповідно до їх фактичного або уявного відношення до певної групи чи соціальної категорії, «у якомусь сенсі гірше, ніж з людьми зазвичай поводяться» [1, 3].

В сучасному світі під дискримінацією слід розуміти «рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина» [1; 4].

Дискримінація класифікується за такими ознаками [1; 4]:

- 1) пряма та непряма;
- 2) правова та неофіційна;
- 3) за сферою, в якій вона проявляється (житло, зайнятість, доступ до товарів чи послуг тощо);
- 4) за ознакою (підставою), що визначає групу, що страждає від дискримінації (вік, стать, гендер, інвалідність, національність, віросповідання, переконання, освіта, економічний або правовий статус та ін.).

При прямій дискримінації особа стикається з упередженим ставленням, обмеженням своїх прав і можливостей без будь-якої об'єктивної причини. Непряма (прихована) дискримінація проявляється в ситуаціях, коли до всіх людей ставляться начебто однаково, але ситуація деяких з них, які мають певні власні риси, через таке ставлення погіршується. Існують також похідні види дискримінації, зокрема: наказ дискримінувати третю особу, віктимізація, домагання та інша небажана поведінка, незабезпечення гідних рівних умов тощо. Випадки віктимізації та інших похідних дискримінації можуть проявлятися в ситуації, коли хтось (роботодавець, постачальник послуг тощо) вчиняє несправедливі або погані дії щодо особи, яка подала скаргу або допомогла комусь іншому подати скаргу про дискримінацію [4–5].

Антидискримінаційні принципи в Україні викладені в Конституції України та відповідних законах [6–8]. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» надає таке трактування поняття: дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [6]. Стаття 2 Закону визначає такі принципи недискримінації у законодавстві України:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- повагу до гідності кожної людини;
- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб [6].

Європейські країни проводять багаторічну сталу антидискримінаційну політику, яка дозволяє ефективно боротися з більшістю видів дискримінації. В цьогорічній резолюції ПАРЄ (Resolution 2432 (2022)) приділено увагу подоланню дискримінації за соціальним походженням. Дискримінація за соціальним походженням була чітко заборонена міжнародним правом з моменту прийняття Загальної декларації прав людини в 1948 році та згодом ця заборона була втілена в багатьох міжнародних та європейських документах з прав людини, зокрема: у Європейській конвенції з прав людини (ETS № 5), Протоколі № 12 до

Європейської конвенції з прав людини (ETS № 177) та Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ETS № 163), а також у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції про права дитини [2; 9].

Питання подолання дискримінації за соціальним походженням, дійсно, є дуже важливим для обговорення, адже зазвичай основна увага приділяється подоланню дискримінації за соціально-економічним статусом, тобто за набутими індивідом характеристиками. На сьогодні всі держави-члени Ради Європи є учасниками договорів, які прямо забороняють дискримінацію за ознакою соціального походження. Однак лише деякі з них включають соціальне походження до своїх законодавчих антидискримінаційних положень.

Дискримінація за соціальним походженням базується на ознаках, які отримує людина залежно від її походження та виховання. До таких ознак можуть належати зовнішні прояви (наприклад, акцент, особливості артикуляції та жестикуляції), внутрішні характеристики (наприклад, самосприйняття) та соціальні контакти (наприклад, родинні, соціальні, професійні зв'язки). Отже, це широкий спектр ознак, які можуть суттєво вплинути на перспективи людини в багатьох сферах життя і зберігатися протягом усього життя, адже дискримінація за соціальним походженням призводить до розриву в оплаті праці навіть після контролю рівня освіти. Слід зауважити, що «соціальне походження не можна змішувати із соціально-економічним статусом, який стосується поточного стану особи щодо матеріального становища, майна, житлового стану, рівня освіти та інших подібних характеристик і які можуть змінюватися протягом життя особи. Соціальне походження та соціально-економічний статус можуть збігатися, особливо там, де в даному суспільстві мало соціальної мобільності, але ці два поняття відрізняються» [9].

Дискримінація за соціальним походженням, яка часто є прихованою, обмежує можливості особистісного розвитку індивідів та не дає досягнути гідного соціально-економічного статусу. Перш за все це стосується можливостей отримання якісної освіти та розвитку природних талантів індивіда. Дискримінація за соціальним походженням «збільшує збереження бідності й соціального відчуження та позбавляє постраждалих перспектив розвитку та самореалізації, у свою чергу впливаючи на загальний економічний розвиток, загрожуючи соціальній згуртованості та залученості, що також може поставити під загрозу демократію [9]. В свою чергу, це впливає на соціально-економічний потенціал держави, адже в сучасній економіці знань необхідно створювати максимально сприятливі умови для розвитку інтелектуальних і творчих здібностей всіх людей.

На нашу думку, можна виділити ще один аспект дискримінації за соціальним походженням, який пов'язаний із біженцями. Це питання є наразі вкрай болючим для України та інших країн, що потерпають від збройних конфліктів. Людина, яка змушена терміново покинути батьківщину за важких вимушених обставин, отримує прихисток в іншій державі та статус біженця, який повністю нівелює її попередній соціально-економічний статус. Таким чином, у новому соціумі статус біженця сприймається аналогічно соціальному походженню, адже людина починає життя з чистого аркуша, втративши всі попередні матеріальні та соціальні здобутки. Зростання міграційних хвиль створює не тільки навантаження на економіку країн, що їх приймають, а інколи і соціальну напругу. Це призводить до підсвідомого негативного ставлення до біженців, а отже, і до дискримінації людей за цією ознакою. Перш за все це відображається в неможливості отримати роботу, що відповідає особистим та професійним якостям, та гідну оплату праці.

Для подолання дискримінації за соціальним походженням вона має бути насамперед чітко заборонена законодавством. Також мають бути розроблені та імplementовані ефективні механізми правового захисту. Вважаємо за доцільне приділити подальшу увагу питанням дискримінації за статусом біженця та розробити механізми заборони такої дискримінації.

1. Дискримінація. URL : <https://leksika.com.ua/11080428/legal/diskriminatsiya>.

2. Onyshchuk I.. Formalization of human rights to dignified living conditions in international and national legal acts. *Philosophy, Economics and Law Review*. Volume 1, no. 2, 2021. Pp. 172-182. URL: [https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/04/2nd/Phelr%20Review_3_2-12122021-6%20\(2\)-15022022-172-182.pdf](https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/04/2nd/Phelr%20Review_3_2-12122021-6%20(2)-15022022-172-182.pdf)

3. Discrimination definition / Cambridge Dictionaries Online. Cambridge University. URL : <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/discrimination>.

4. Види дискримінації / Гід з прав людини. URL : <https://www.zmogausteisiugidas.lt/ru/temi/diskriminatsiya/chto-takoe-diskriminatsiya/vidy-diskriminatsii/>.

5. Дискримінація: що варто знати. URL : <http://www.i-law.kiev.ua/%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%>

- D1%89%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B8/
6. Конституція України. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.06.2012.
URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
8. Загальна декларація прав людини. URL : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
9. Tackling discrimination based on social origin / Parliamentary Assembly the Council of Europe.
URL : <https://pace.coe.int/en/files/30007/html>.

Любов МІРОШНІЧЕНКО

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
кандидат філологічних наук, доцент

**Єлизавета ХАЛЕМОНЕЦЬ,
Інеса РУДЬ**

студентки ННІ права та інноваційної
освіти Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

**УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ
ПРОТИДІЇ ЕКОНОМІЧНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ**

Сучасні процеси модернізації та вдосконалення світової економіки насамперед вимагають постійних змін та розвитку новітніх методів та процесів комфортного й ефективного управління нею. Аналізуючи менеджмент крізь призму інструментарію забезпечення стабільного розвитку ринкової економіки, на шляху постає питання про загальну потребу в дослідженні основних тенденцій розвитку менеджменту саме на території нашої держави.

Якщо порівняти стан менеджменту в Україні із західними країнами, то на їхньому тлі виявлено проблему значного відставання. Проте водночас потрібно звернути увагу на те, що Україна є порівняно молодою державою і не має того колосального досвіду, як та ж сама Німеччина чи Швейцарія зі своїми багатолітніми історіями становлення і прогресу такого явища, як менеджмент. Початок же історичного розвитку менеджменту в Україні пов'язують із процесом становлення корпоративного сектора економіки, тобто з 1992 року. На початку незалежності нашої держави відбувалися процеси приватизації та повного оновлення законодавчої та нормативно-правової бази, і виходячи з цього, перед усіма підприємствами постало велике питання про миттєву адаптацію до нових законів ринку. З цього і почався процес створення новітнього типу менеджерів, які були б повною мірою здатні керувати підприємством у надзвичайних умовах [1, с. 89].

Дослідивши основні етапи розвитку українського корпоративного сектора економіки, виявлено, що протягом більш як 20 років існування незалежної України новітні європейські та світові тенденції на практиці менеджменту застосовуються в сучасних підприємствах досить рідко. На сьогодні в нашій державі існує три системи менеджменту, які переважають на більшості українських підприємствах [2].

Перша система залишилася ще з радянських часів. Її характерними ознаками є: чітка централізація, дуже слабка мотивація всього персоналу, з цього всього випливають низька продуктивність та нездатність підприємства вийти на нові зовнішні ринки.

Другою є система менеджменту, що з плином часу сформувалася на середніх та малих підприємствах. Її ознаками є: повна або часткова відсутність стратегії розвитку та лінійна структура самого підприємства.

Третя система була впроваджена закордонними компаніями на основі їх європейського досвіду. Відмінною рисою є те, що в даній ситуації частково впроваджуються іноземні підходи до менеджменту.

На шляху до всебічного і глобального розвитку існують певні проблеми, подолання яких призведе до повної інтеграції в сучасну світову систему менеджменту. Проблеми є такими: прагнення до мікроменеджменту, невміння делегувати власні повноваження конкретній особі, мала увага до проблематики формування корпоративної культури, страх підприємців перед аутсорсингом та багато інших [3, с. 122].