

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки  
кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Реченко В.В.**

**Кваліфікаційна магістерська робота  
Соціально-психологічні аспекти феномену  
ейджизму у сучасному соціумі**

**Сєвєродонецьк**

**2021**

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет** гуманітарних наук, психології та педагогіки  
(повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра** практичної психології та соціальної роботи  
(повна назва кафедри)

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** магістр  
(бакалавр, спеціаліст, магістр)

спеціальності 053 - Психологія  
(шифр і назва)  
галузі знань 05 – Соціально-поведінкові науки  
(шифр і назва)  
спеціалізації Практична психологія

на тему: Соціально-психологічні аспекти феномену ейджизму у сучасному соціумі

Виконав: студент групи ПСПП-19дм

Реченко В.В.

Керівник: д.психол.н., проф.

Спицька Л.В.

Завідувач кафедри практичної психології  
та соціальної роботи  
д. психол. н., проф.

Завацька Н.Є.

Рецензент

к. психол. н., доц.

Боярин Л.В.

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет** гуманітарних наук, психології та педагогіки  
(повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра** практичної психології та соціальної роботи  
(повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр  
(бакалавр, спеціаліст, магістр)

спеціальності 053 - Психологія  
(шифр і назва)

галузі знань 05 – Соціально-поведінкові науки  
(шифр і назва)

спеціалізації Практична психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри  
практичної психології та  
соціальної роботи, проф.  
Завацька Н.Є.  
«01» 09 2020 року

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ**

**Реченка Віктора Валерійовича**

(прізвище, ім'я, по батькові )

1. Тема роботи: Соціально-психологічні аспекти феномену ейджизму у сучасному соціумі

Керівник роботи Спицька Л.В., д. психол. н., проф.  
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від « » 2020 року  
№

2. Строк подання студентом роботи 10.12.2020 р.

3. Вихідні дані до роботи: обсяг роботи – 59 с., список використаної літератури – 26 джерел.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити соціально-психологічні аспекти феномену ейджизму у сучасному соціумі.*

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Спицька Л.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи	01.09.2020р.	01.09.2020р.
2.	Спицька Л.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи	01.09.2020р.	01.09.2020р.
3.	Спицька Л.В. – д.психол.н., проф., проф. кафедри практичної психології та соціальної роботи	01.09.2020р.	01.09.2020р.

7. Дата видачі завдання 01.09.2020 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів дипломного проектування	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи	09.2020 р.	09.2020 р.
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження	09-10. 2020 р.	09-10. 2020 р.
3	Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту	10.2020 р.	10.2020 р.
4	Узагальнення результатів констатувального експерименту	10-11. 2020 р.	10-11. 2020 р.
5	Розробка програми формувальних заходів	11.2020 р.	11.2020 р.
6	Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів	11-12. 2020 р.	11-12. 2020 р.
7	Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи	01.2021р.	01.2021р.

Студент

Реченко В.В.

Керівник роботи

Спицька Л.В.

## РЕФЕРАТ

Текст – 59 с., джерел – 26

У роботі проведено теоретико-методологічний аналіз вивчення причин та наслідків ейджизму у сучасному соціумі; розкриті основні підходи до вивчення проблеми ейджизму у науковій літературі; надано психологічну характеристику жертв ейджизму.

Проведена аналітика головних показників вікової дискримінації на ринку праці в Україні; приведено способи вирішення проблем вікової дискримінації на українському ринку праці.

Ключові слова: ЕЙДЖИЗМ, ДИСКРИМІНАЦІЯ, ВІКОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ, ПОЛОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ, ТРУДОВА СФЕРА, РИНОК ПРАЦІ, ПРОБЛЕМАТИКА.

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	7
<b>РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ</b>	10
1.1. Види та класифікація дискримінації	10
1.2. Психологічні наслідки вікової дискримінації у суспільстві	16
1.3. Наслідки прояву та профілактика ейджизму	21
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИКА ПРОЯВУ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС</b>	27
2.1. Дослідження проявів ейджизму на українському ринку праці	27
2.2. Аналітика головних показників вікової дискримінації на ринку праці в Україні	33
2.3. Головні особливості ейджизму в сферах праці	39
<b>РОЗДІЛ 3. СПОСОБИ ВІРШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ</b>	44
3.1. Пошук проблем, які не дозволяють позбутися вікової дискримінації на ринку праці в Україні	44
3.2. Рекомендації для подолання ейджизму на українському ринку праці	47
<b>ВИСНОВКИ</b>	53
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b>	56

## ВСТУП

**Актуальність теми** в даній магістерській роботі полягає в тому, що у теперішній час у сучасному суспільстві рівень дискримінації людей за різними ознаками постійно зростає. Психологам необхідно знайти шляхи вирішення проблеми щодо усунення розповсюдження дискримінації в суспільстві за всіма видами людських чинників.

Іншими словами можна сказати, що дискримінація являється дуже поширеним явищем. Мова йдеться не лише про теоретичні припущення негативного ставлення, упередженості, несправедливості та позбавлення певних прав людей з причини їх належності до певної соціальної групи зі з боку роботодавців у трудовій сфері. Згідно статистичних даних велика кількість людей стикалися з проблемами дискримінації. Було виявлено, що серед великої кількості вакансій, які пропонуються на популярних сайтах з пошуку роботи, можна побачити те, що від кандидата на певну посаду роботодавцям потрібні досвід роботи не менше двох років та відповідність до необхідної вікової категорії.

Необхідно мати на увазі те, що під час проведення досліджень щодо дискримінації за віком науковцям слід пам'ятати про наступні особливості:

-ейджизм у суспільстві зустрічається частіше, якщо його порівнювати з іншими видами дискримінації;

-при розгляді проблематики ейджизму треба навчитися відрізняти справжню дискримінацію від звичайної об'єктивної вікової особливості, яка потребується від кандидата на посаду. До переліку особливостей можна віднести дії, які можуть обмежити можливість людини до занятості в діяльності різних вікових груп (по причині стану здоров'я, явних змінень в біологічному стані організму і т.д.).

У теперішній час, коли у сучасному суспільстві можна спостерігати активний розвиток соціальних процесів з трансформації, глобалізації і перегляду основних соціальних норм, вирішення питань по віковій дискримінації стає дуже актуальним та необхідним, так як з часом об'єктивні можливості груп людей за віком можуть безповоротно змінюватися.

**Об'єктом дослідження** виступає ейджизм на ринку праці України.

**Предметом дослідження** є соціально-психологічні аспекти феномену ейджизму у сучасному соціумі.

**Метою дослідження** є розкриття соціально-психологічних аспектів феномену ейджизму у сучасному соціумі.

Для досягнення встановленої мети необхідно виконати наступні **завдання дослідження:**

1.Виявити види та класифікацію дискримінації та проаналізувати наслідки прояву ейджизму.



2.Провести дослідження показників ейджизму на українському ринку праці.

3.Розглянути особливості ейджизму під час пошуку роботи та виявити проблеми, які не дозволяють позбутися вікової дискримінації на ринку праці в Україні.

4.Надати рекомендації щодо способів вирішення проблем ейджизму на українському ринку праці.

Під час написання магістерської роботи були використано наступні методи проведення дослідження: аналіз, узагальнення, аналогія, порівняння, спостерігання, опис та ін.

## РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

### 1.1. Види та класифікація дискримінації

Під дискримінацією традиційно розуміється обмеження прав або обов'язків людини по якогось певного ознакою. Незважаючи на те, що система цінностей і переконань сучасної людини характеризується відкритістю, різні форми дискримінації залишаються однією з найактуальніших проблем для світового співтовариства. У ряді випадків дискримінація може існувати де факто (неофіційно), а в ряді випадків може бути закріплена законодавчо [25].

Термін «Дискримінація» має походження від латинського слова «discriminatio», що перекладається як «розрізняю». Тобто можна сказати, що дискримінація представляє собою відношення до людини з негативним ставленням, упередженістю, насильством, несправедливістю та позбавленням певних прав людей через те, що вони належать до той чи іншої соціальної групи.

Дискримінація - це заборонене нерівне ставлення, метою або результатом якого являється ставлення людини в менш сприятливу ситуацію по відношенню до інших, яке знаходиться в обставинах, що у свою чергу порівнюються з цією людиною, і в основі якого лежить прояв забороненого

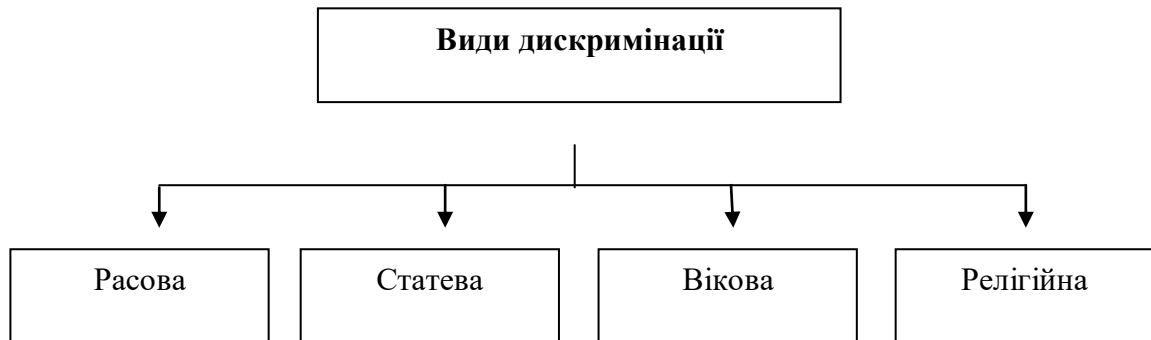
нерівного ставлення, в тому числі обмеження прав особи і вказівка дискримінувати особу [6].

Під собою дискримінація має на увазі формування відношення до людини або до групи людей, яке ґрунтується на основі їхньої належності до певної групи населення, яке у підсумку опиняється гіршим, ніж звичайне ставлення до інших людей. Також під час поширення дискримінації відбувається позбавлення членів однієї з груп можливостей та привілеїв, що у свою чергу являються доступними іншій групі людей.

Спираючись на думку Психологів можна стверджувати, що дискримінаційні ідеї, закони, правила та традиції зародилися й розвиваються у великій кількості країн світу. Дискримінаційні процеси розвиваються навіть у тих державах, в яких дане явище являється неприйнятним. Для боротьби з дискримінацією у США були розроблені спеціальні соціальні заходи для впровадження державної політики, які отримали назву «позитивні дії» та які мотивували роботодавців та освітні установи приймати на роботу і навчання жінок та афро-американців, що у той час були жертвами дискримінації довгий період часу.

Треба пам'ятати про те, що кожній людині необхідно отримувати актуальну інформації про те, що таке дискримінація та як вона проявляється. Це принесе велику користь суспільству, оскільки дане явище має тенденцію поширення та зачіпає різні верстви населення й соціальні групи. Отримані знання про ознаки дискримінації допоможе сучасному соціуму уникнути

гноблення прав людини, свободи слова та можливості вибору. На рис. 1.1 наведені види дискримінації.



**Рис. 1.1. Види дискримінації**

Спираючись на дані рис. 1.1 розглянемо кожен вид дискримінації більш детально.

Расова дискримінація являється однією із найвідоміших форм дискримінації у суспільстві. Її сутність полягає у тому, що в певній групі людей спостерігається прояви переваги однієї людини над іншим, яка визначається її національною приналежністю. Можна сказати, що теорія расової дискримінації постійно застосовувалася на практиці в якості заходів державної політики. У теперішній час даний вид дискримінації може мати вираження у скоєні злочинів, які були сплановані проти національних меншин.

Статева дискримінація. У більшості випадків даний вид дискримінації з недопущенням до певних видів робіт жінок в силу того, що вони мають фізіологічні особливості.

Вікова дискримінація. Даний вид дискримінації пов'язаний з процесами на ринку праці у тому випадку, коли для ряду спеціальностей обираються фахівці, які в першу чергу підходять за віковою категорією.

Релігійна дискримінація. Даний вид дискримінації під собою має на увазі процеси обмеження прав представників певної релігії на території тієї чи іншої держави.

Всі ці види дискримінації, на жаль, набули широкого поширення. Міжнародними організаціями робиться ряд заходів щодо запобігання розповсюдженню всіх форм дискримінації. Розглядається питання про «позитивної дискримінації», коли ущемляються раніше надаються додаткові права. Проте, одним з найефективніших інструментів регулювання всіх форм дискримінації вважаються нормативні документи. Такий інструмент активно використовує в своїй роботі і Рада Європи, вважаючи всі форми дискримінації порушенням прав будь-якої людини і тим, що суперечить загальній європейській системі цінностей.

Провівши дослідження було виявлено, що дискримінація на ринку праці представляє собою нерівні можливості групи працівників, виділених за певним принципом та які мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих

працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили [7].

На ринку праці за типом дискримінація може бути правовою (офіційна) та неофіційною [17]. Треба зазначити, що офіційну дискримінацію можна побачити у законах, статутах та різних актах підприємства. Прояви неофіційної дискримінація не проголошується у заявах та документації але все одно діє на практиці.

Спираючись на отримані дані проведеного дослідження можна сказати, що на ринку праці дискримінацію також можна поділити на пряму та непряму. Пряма дискримінація проявляється в тому, що під час пошуку потенційних робітників керівниками чітко формується та прописується характер та мета обмеження прав певної групи людей. Прикладом даного типу дискримінації на ринку праці виступає обмеження за віком при прийомі на роботу працівників.

Сутність непрямої дискримінації на ринку праці полягає у відбуваються певні дії, які можуть дати непередбачені наслідки, які можуть обмежувати права певної групи населення. Прикладом цього типу дискримінації виступає зниження пенсійного віку, що у підсумку призведе до збільшення дискримінації до осіб перед пенсійного віку, які шукають роботу.

Після того як було розглянуто поняття дискримінації, треба з'ясувати поняття «віку», так як на ринку праці обмеження прав людини за цією категорією є поширеним явищем. Вітчизняним соціологом І. С. Коном було

виявлено, що крім календарного віку, який виражається в одиницях часу починаючи від дня народження, вік людини також можна поділити на біологічний, психологічний та соціальний [13, с. 75].

Біологічний вік представляє собою стан біологічних процесів, які відбуваються в організмі кожної людини у порівнянні з середніми показниками людей певної вікової категорії.

Соціальний вік представляє собою рівень соціального розвитку особи у порівнянні з середнім рівнем соціального розвитку людей цього календарного віку.

Психічний вік – це рівень розвитку психічних (інтелектуальних, емоційних і т.д.) процесів людини, який порівнюється із середнім рівнем розвитку людей одного віку.

Отримані дані проведеного дослідження говорять про те, психічний та біологічний вік являються найважливішими характеристиками, так як саме це допомагає визначити можливості людини при здійсненні певних видів діяльності. Також необхідно пам'ятати про те, що соціальний вік має пряму залежність від біологічного та психологічного віку людини. Це проявляється через те, що деяка група людей, наприклад молодь, через певні обставини може мати більше соціальних зв'язків, ніж літні люди. Ідеальною комбінацією являється та, коли всі три види віку людини гармонійно поєднані між собою. У більшості випадків можна спостерігати деякі розбіжності, що у підсумку викликає певні протиріччя між соціальним віком

та іншими категоріями віку, що стають проявом вікової дискримінації у суспільстві [23, с. 367].

## **1.2. Психологічні наслідки вікової дискримінації у суспільстві**

Ейджизм - це створення стереотипів та дискримінація окремих осіб чи груп осіб за віковою категорією. Відомо, що ейджизм за своєю сутністю може мати прояви у різних формах. До таких форм також можна віднести докірливе ставлення, дискримінаційну практику або інституціональні заходи політики і практики, які можуть сприяти закріпленню стереотипів.

Дискримінація за віком, тобто ейджизм, представляє собою дискримінацію особи спираючись на її вік. Може виявлятися у адекватному сприйнятті людини та у бажанні співпрацювати лише з тими, хто відповідає певній віковій категорії [14, с. 105].

Термін «ейджизм» був введений у 1969 р. директором національного інституту старіння США Р. Н. Батлером. За його допомогою науковець тлумачив поняття дискримінації одних із вікових груп з іншими. Треба зауважити те, що різноманітність соціальних статусів та вікове розшарування в багатьох державах Заходу та в їхніх культурах відбувається і продовжує поширюватися згідно соціальним цінностям, які вважаються нормативними. До них можна віднести продуктивність й результативність. Дана обставина знаходиться в самому епіцентрі розвитку негативного та неповажного



ставлення до людей похилого віку. До літніх людей молодь відноситься як до осіб які не підходять під потрібні вимоги.

Спираючись на отримані дані проведеного дослідження можна стверджувати, що ейджизм являється широко поширеним та розповсюджується на всі вікові групи однаково. За схожістю з расизмом та сексизмом, дискримінація за віком має економічні та соціальні цілі – узаконити, поширити та підтримати нерівності між групами різної вікової категорії. У 2015 р. в країнах Європи охарактеризували ейджизм як загальне джерело рушійної сили вікової дискримінації у суспільстві.

Агресивна вікова дискримінація у деяких країнах дуже широко поширена та не обмежується певною групою людей. Згідно статистичним даним у теперішній час ейджизм став більш поширеним, ніж расизм та сексизм. Тож з цього можна зробити висновок, що дана проблема несе глобальні психологічні наслідки як для людей у віці, так і для всього соціуму. Спираючись на це можна сказати, що ейджизм має можливість обмежувати певне коло питань, а також способів пошуку проблем та їхнього подальшого вирішення та являється головною перешкодою, яка трапляється на шляхах розробки необхідних заходів соціальної політики.

Згідно висновкам соціологів, вікова дискримінація має негативний вплив на фізичне та психологічне здоров'я людей у віці. Отримані дані проведених досліджень говорять про те, що група людей похилого віку дуже

важко та з негативом відносяться до процесів старіння та через це можуть скоротити власне життя на 5-8 років.

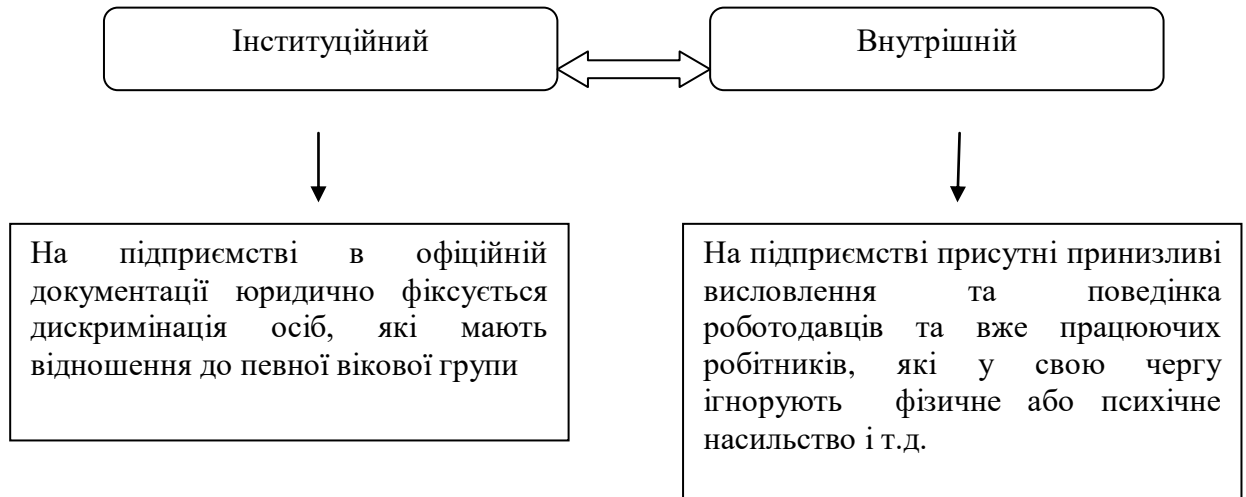
Також було доведено, що ейджизм може викликати у людей похилого віку проблеми серцево-судинного характеру через стрес, депресію, втрату віри у власні сили та зниження продуктивності.

Виявлено, що велика кількість негативних установок було помічено навіть в медичних та соціальних установах, в яких присутні люди похилого віку, які є дуже вразливими до різних факторів. В основі деяких з цих упереджень лежить спостережуване зниження біологічних функцій і обізнаність про такі порушення здоров'я, як деменція, які можуть помилково сприйматися як процеси, супутні нормальному старінню.

Подальшому соціальному укоріненню вікової дискримінації може сприяти закріплення серед літніх людей стереотипів соціальної ізоляції, фізичної та когнітивної деградації, відсутність фізичної активності та економічного тягаря.

Проаналізувавши інформацію наукової літератури було з'ясовано, що негативне ставлення роботодавців до довготривалого догляду за людьми похилого віку, які нуждаються в ньому, являється основною перешкодою для найму на оплачувану роботу осіб, які здійснюють догляд, у багатьох країнах. Це може свідчити про ейджизм в культурі у більш широкому сенсі – про тенденції стереотипного ототожнювання довготривалого догляду з поганими робочими умовами або про низький статус осіб, які здійснюють догляд.

На рис. 1.2 наведені види ейджизму з якими можуть зіткнутися під час пошуку роботи різні представники соціальних груп.



**Рис. 1.2. Види ейджизму при пошуку роботи**

Дуже великий вплив на соціально-психологічний стан людини у соціумі здійснює обмеження взаємодії представників різних груп за віковою ознакою. Таке обмеження носить назву соціальна ізоляція. Прикладами такого явища є: відмова при прийнятті на роботу представників певної вікової категорії; обмеження спілкування людей похилого віку зі своїми дітьми та онуками тощо.

Соціологи стверджують, що зовнішній вигляд людини також має значення. Тобто чим старший вигляд має людина, тим з більшою кількістю проблем зі сторони оточуючих вона може зіткнутися. Проведені опитування

свідчать про те, що велика кількість людей періоду пізнього дорослішання стикалися з ейджизмом при здійсненні спроб працевлаштуватися. Ситуації доходили до абсурду, коли люди, що зовні мали вигляд осіб свого календарного віку, отримували відмову від робітників відділу кадрів на підприємстві після того, як ті побачили дату народження потенційних кандидатів. Це являється дуже актуальною та важливою проблемою сучасного суспільства.

В подібних ситуаціях опиняються не лише люди похилого віку, а й молоді. Досить розповсюдженим є явище, де можна спостерігати підбір потенційних кандидатів за мінімальним віком. Тобто під час пошуку робітників, відділ кадрів відбирає кандидатів на посаду від певного віку (наприклад, на посаду беруть людей від 25 років). Це також зменшує шанси потенційних кандидатів отримати бажану посаду незважаючи навіть на те, що вони підходять по іншим критеріям. Також треба мати на увазі те, що на відміну від молодих людей, люди похилого віку не можуть влаштуватися на підприємство на стажування, оскільки більшість роботодавців не зацікавлені в таких працівниках [3, с. 177].

Вікова дискримінація у процесі пошуку роботи може викликати депресію, розчарування, пригнічення, невпевненість у собі та інші психологічні відхилення як у людей похилого віку, так і у молоді. За останні п'ять років психологи зафіксували підвищення рівня агресії та саморуйнування у групах людей цих вікових категорій.

Дуже сильно пригнічує загальний вигляд соціально-економічного стану суспільства України те, що через маленькі пенсійні більшій половині людей похилого віку необхідно шукати додатковий заробіток. Згідно отриманим даним проведеного дослідження було виявлено, кількість пенсіонерів, що відмовилися від заслуженого відпочинку на користь зайнятості, набагато більше, ніж кількість що фіксується на офіційних джерел. Це можна пояснити тим, що багато пенсіонерів не можуть привселюдно афішувати інформацію про свою зайнятість.

Було з'ясовано, що протягом перших десяти років після того, як людина вийшла на пенсію, працює тільки третина літнього населення країни, більша кількість з яких прагне уникнути зв'язку з державними структурами. Неофіційне працевлаштування є стратегією виживання пенсіонерів. І хоч дану позицію не можна визнати прийнятною, вона суттєво нівелює невдоволення старшого покоління відведеним йому місцем у суспільному житті.

### **1.3. Наслідки та профілактика прояву ейджизму**

Ейджизмом називають дискримінацію за віком, по аналогії з расизмом, націоналізмом і т.д. Така вікова дискримінація виникла тому, що початок і кінець життєвого циклу людини традиційно розглядаються як непродуктивні періоди життєдіяльності. Однак фактор особистої ефективності, інакше -

продуктивності, дуже цінується в сучасному суспільстві. У свою чергу діти - це інвестиції в майбутній економічний потенціал, у той час як старість у більшості випадків сприймається соціумом як фінансова відповідальність та обтяження молодих людей. Але не можна говорити про те, що старше покоління являється непродуктивним. Однак, вийшовши на пенсію, людина більше не розглядається як економічно продуктивна та через це знецінюється як у власних очах, так і в очах суспільства.

Але якщо дивитися на кожну людина і як на працівника, і як на особу, то можна помітити те, що права людини давно визнані універсальними й незалежними від віку, статі, раси та етносу. У теперішній час можна спостерігати відступ сучасної масової культури від принципів антропоцентризму на користь соціоцентризму, трудоцентризму, а в останні роки відбувається рух у бік споживчої активності.

В результаті цього людина стала оцінюватися як особа, що представляє цінність тільки в період власної активної трудової діяльності на благо суспільства, або як особа, яка багато заробляє, багато купує та активно споживає, а не як людина сама по собі. Цей неусвідомлений ейджизм також негуманний і безперспективний, нагадує різноманітні «трудові табори» та інші новації тоталітарних режимів.

Спираючись на суспільну думку, яка задає діалектику ціннісного сприйняття похилого віку - це старість - мудрість і старість - неміч. У зв'язку

з тим, що спочатку феномени старості і старіння досліджувалися в області медицини, в першу чергу, психіатрії, самими «зручними» респондентами були інституалізовані літні люди.

Дана категорія людей представляла собою найбільш обтяжену по медичній частині групу. Отже узагальнюючі висновки про групу людей похилого віку базувалися аж ніяк не на даних, отриманих про здорове, активне населенні похилого віку. Представлення про старість, як про хворобу та неміч, вкоренилося в суспільній свідомості зайнявши там своє місце, а потреба у вивченні саме благополучних людей похилого віку являється до сих пір актуальною у сучасному суспільстві.

Сучасна медицина змістила акценти в розгляді процесів старіння з його характерного природного процесу до хворобливого змісту. Провівши психологічне дослідження було з'ясовано, що ейджизм корениться в менталітеті лікарів, населення в цілому, але, в першу чергу, вікова дискримінація знаходиться в менталітеті самих людей похилого віку. Проблеми старого віку та смерті відображаються у більшому ступені як типово медичні проблеми, а не як соціально-психологічні, що мають необхідність пошуку наукового рішення, яке поки не знайдено.

Але необхідно пам'ятати про те, що у той же час біологічні процеси старіння також вимагають соціальної відповіді. Існуючі досягнення науки та медицини, головна мета яких полягає в тому, щоб запобігти смерті, починають знецінювати похилий вік людини.

Наукова література свідчить про те, що тенденції ототожнення старіння і хвороби лягли в основу теорії соціальної девіації, яка розглядає старіння як девіацію, тобто відхилення від норми. Замість поступового прийняття старіння та оновлення життєвої стратегії люди шукають будь-яку можливість довести, що «вони ще молоді» [18].

Якщо говорити про існуючі наслідки дискримінації на ринку праці, то їх треба поділити на два головних аспекти: аспекти макрорівня та мікрорівня. На макрорівня знаходяться наслідки, що носять економічний та соціальний характер. На мікрорівні опинилися наслідки, в яких суспільство загостило увагу на можливих наслідках, які можуть виникнути у роботодавця, а точніше на його підприємстві, та відповідно і у потенційного робітника.

Дискримінація за віком займає друге місце за масштабністю проблематики на українському ринку праці (перше місце зайняла проблема гендерної нерівності). Проблема вікової дискримінації полягає у тому, що у сучасному суспільстві спостерігається знищення однакових можливостей в сфері праці таки двох вікових категорій, як молодь (14-35 років) та особи старшого віку (за 45 років).

Розвиток ейджизму постійно прогресує, так як велика кількість роботодавців не має бажання укладати трудові договори з людьми, які мають вік до 25 років. Відмова приймати молодих людей на роботу ґрунтується на тому, що дана група людей не має досвіду роботи та необхідних професійних навичок, а також потребує додаткового навчання. Спираючись на це можна



зробити висновок, що принципівість роботодавців сприяє розвитку комплексів, відмові у подальшому професійному розвитку, деградації і т.д. Також це говорить про те, що молодий спеціаліст приречений на неспроможність реалізувати себе в діяльності, яка дає моральне задоволення та матеріальну вигоду.

Також вікова дискримінація негативно відображається на групі людей, вікова категорія яких дорівнює чи більша 45 років. Провівши опитування було виявлено, що для старшого покоління ейджизм сприяє їхньому витісненню із сектору висококваліфікованої роботи до менш привабливих секторів, а також через вікову дискримінацію спостерігається погіршення соціальних відносин між роботодавцями та працівниками старшого віку. Також не менш важним та негативним наслідком ейджизму являється погіршення умов соціального захисту та, зокрема, пенсійного забезпечення зазначеної категорії.

Якщо розглядати наслідки ейджизму зі сторони осіб старшого покоління, то необхідно зауважити те, що люди даної вікової категорії нуждаються у додатковій підтримці держави у сфері працевлаштування, так як постійне отримання відмов пошуку робочого місця призводить до розвитку депресій, психічних розладів, а також до зневіри у власні сили. Ще одним важливим фактором при наданні допомоги зі сторони держави є те, що дітні люди, що не мають постійної роботи, пасивно отримують різноманітні соціальні виплати, тобто держава надає фінансову допомогу з

держбюджету. Все це зменшує суму держбюджету, а в підсумку ніяких надходжень у формі податків від працюючого старшого покоління не відбувається. Це є дуже негативним явищем для соціально-економічного стану країни.

Якщо розглядати соціальні наслідки ейджизму на ринку праці, то його прояв можна спостерігати у поширенні приниження людської гідності потенційних робітників, створенні напруги в трудових правовідносинах, ворожому ставленні однієї групи працівників до іншої тощо.

## **РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИКА ПРОЯВУ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС**

### **2.1. Дослідження проявів ейджизму на українському ринку праці**

Спираючись на отримані дані проведеного дослідження було виявлено, що забезпечення рівності прав та уникнення дискримінації можна віднести до основоположення міжнародних стандартів. Держава грає роль учасника Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права і т.д. Тож Україна у свою чергу повинна позбутися всіх форм дискримінації в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах.

У свою чергу Україна, як сучасна розвинена європейська держава, для захисту прав працюючих ратифікувала всі основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), у тому числі Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, що особливо опікується питанням викоренення дискримінації на ринку праці [1]. Згідно постановам Конституції та іншим українським законодавствам на території країни забороняється дискримінація, гарантується забезпечення свободи від всіх її форм.

Незважаючи на те, що в Україні на законодавчому рівні намагаються позбутися дискримінації по різним типам її прояву, але все одно на жаль статистичні дані свідчать про інше. В нашій державі дуже часто

спостерігаються агресивні прояви дискримінації на ринку праці, в трудових відносинах і т.д. Можна стверджувати, що всі наслідки, які виникають після прояву дискримінаційних дій зі сторони роботодавця, являються ознакою порушення прав робітників підприємств, виступають головним чинником зниження рівня зайнятості населення і т.д. Також треба мати на увазі те, що дискримінація на ринку праці має вплив і заробітну плату, а точніше на її розмір для окремих категорій населення країни.

На думку вітчизняних соціологів ейджизм являється одним із найпоширеніших видом дискримінації на ринку праці України. В табл. 2.1 наведений перелік ознак та їхній прояв під час здійснення вікової дискримінації на українському ринку праці.

*Таблиця 2.1*

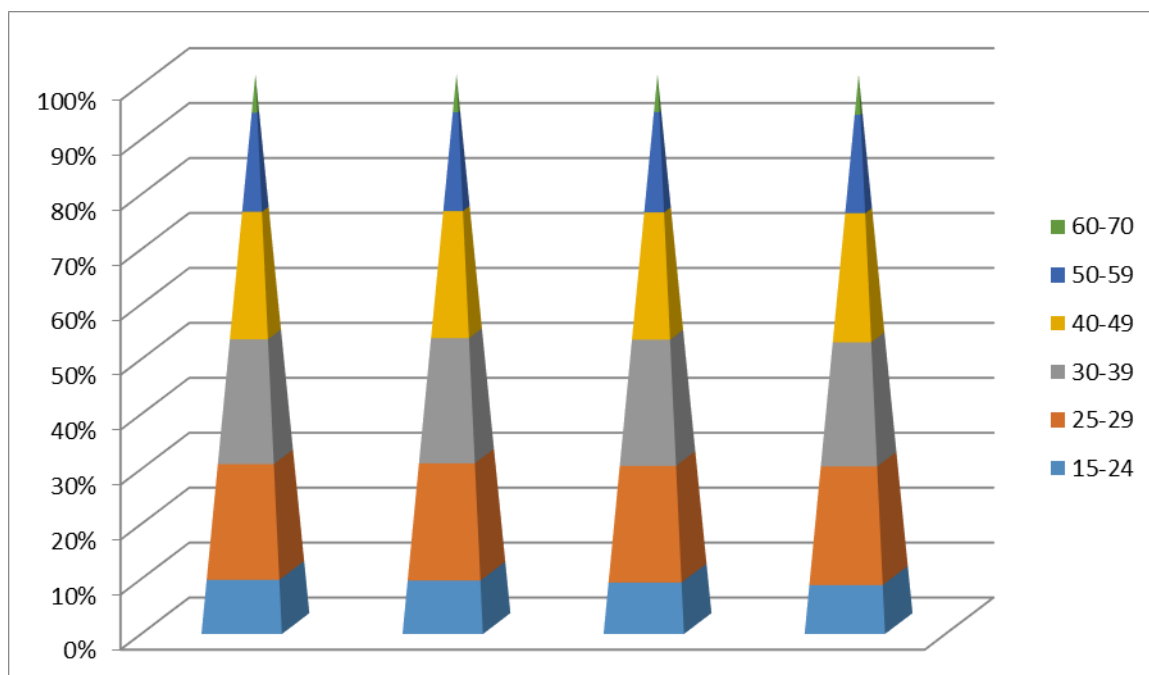
**Ознаки та прояв дискримінації на ринку праці України**

<b>Ознака</b>	<b>Вид дискримінації</b>	<b>Прояв дискримінаційних дій</b>
Рівень відкритості	Відкрита	При прийнятті на роботу (якщо це не зумовлено певними кваліфікаційними чи професійними характеристиками) ставляться вимоги щодо віку, досвіду роботи, статі.
		Кандидату, який за своїми

	Закрита	характеристиками відповідає посаді, не аргументовано відмовляють у прийнятті на роботу.
Спосіб реалізації	Пряма	Відмова кандидату у прийнятті на роботу без обґрунтованих пояснень.
	Прихована	Вимоги до кандидата не відповідають професійним.
Поширеність	Одиночна	Проявляється в окремих випадках.
	Масова	Проявляється систематично до окремих категорій громадян на ринку праці.
Періодичність прояву	Одноразова	Нерівність у трудових правах, що проявляється як виняток.
	Систематична	Постійна нерівність у правах окремих груп населення на ринку праці.

Спираючись на статистичні дані можна стверджувати, що за останні роки дискримінація за вікової ознакою має тенденцію зростання. Аналіз

вікових рівнів зайнятості, який наведений на рис. 2.1 говорить про те, що протягом аналізованого періоду (2014-2017 рр.) можна спостерігати очевидну вразливість населення віком 15–24 роки та осіб старше 50 років [19].

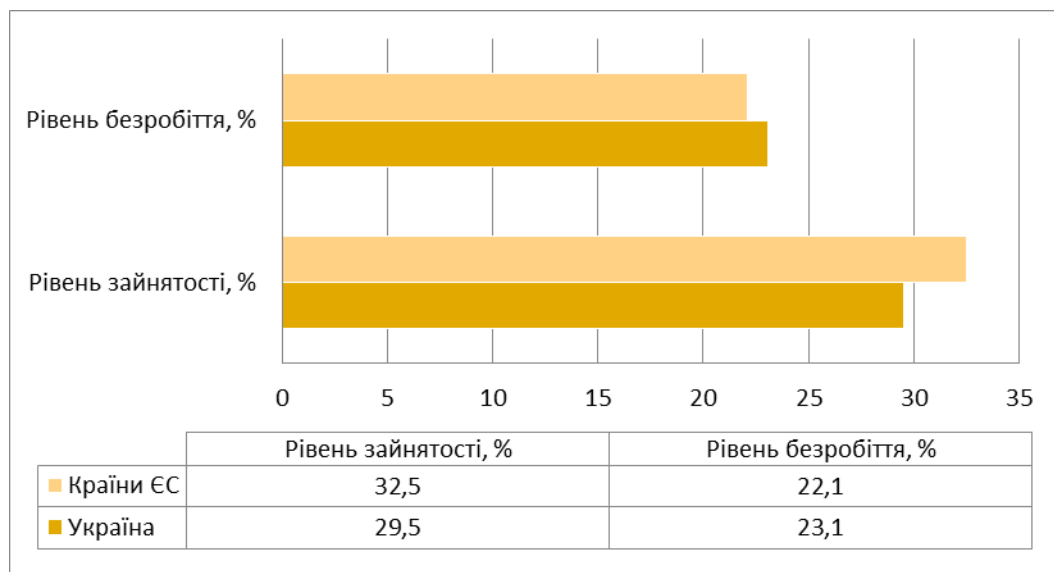


**Рис. 2.1. Рівень зайнятості населення України за віковими групами протягом аналізованого періоду 2014-2020 рр.**

Статистичні дані рис. 2.1 показують, що вікова дискримінація при прийомі на роботу, в першу чергу ґрунтується на тому, що літні люди та робітники передпенсійного віку через знижений стан здоров'я мають нижчий рівень працездатності та витривалості. Також люди цієї вікової категорії погано піддаються навчанню та важко адаптується до робочих обов'язків при перекваліфікації по зрівнянню з молодим поколінням. Паралельно з

ейджизмом з боку людей похилого віку відбувається вікова дискримінація з боку молоді. Роботодавці нехтують молодими людьми при прийомі на роботу через те, що у них відсутній досвід роботи і необхідні навички для заняття певної посади, молодь дуже часто поєднує роботу з навчанням і т.д.

У деяких випадках молоді люди страждають від вікової дискримінації на українському ринку праці більше, ніж люди похилого віку. Спираючись на статистичні дані на рис. 2.2 зображені рівні безробіття та зайнятості осіб вікової категорії 15-24 років на ринках праці в Україні та країнах ЄС [20].

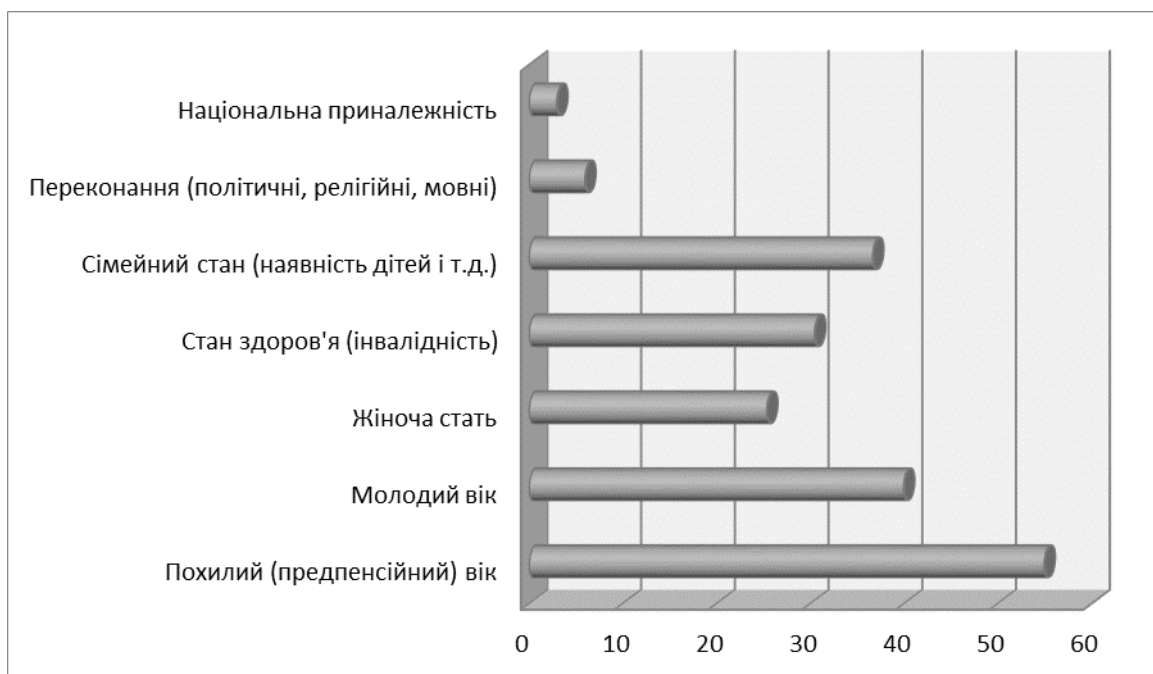


**Рис. 2.2. Рівень зайнятості та безробіття населення вікової категорії 15-24 років в Україні та країнах ЄС**

Провівши дослідження було виявлено, що рівень зайнятості молодого покоління вікової категорії 15-24 років дещо нижчий, ніж у країнах

Європейського Союзу. Але при цьому якщо розглядати рівень безробіття, то в даному випадку в Україні він трохи перевищує показник по країнах ЄС. В загальному вигляді статистика зайнятості та безробіття показує те, що у населення вікової категорії 15-24 років рівень зайнятості перевищує рівень безробіття, що у свою чергу є гарним показником.

Для того щоб отримати актуальну та правдиву інформацію про дискримінацію на українському ринку праці, було проведено опитування вітчизняних роботодавців. Для цього було опитано близько 100 роботодавців, які працюють в різних галузях економіки України. Отримана інформація в сукупності повинна показати, які саме чинники відштовхують керівника від потенційних кандидатів на посаду під час відбору персоналу. Отримані дані проведеного дослідження зображені на рис. 2.3.



**Рис. 2.3. Дані опитування роботодавців стосовно негативних факторів при прийомі працівників на роботу, %**



Аналізуючи дані рис. 2.3 можна стверджувати, що на думку роботодавців найбільшим відштовхуючим чинником при прийомі на роботу нового робітника являється похилий вік. На другому місці опинився чинник занадто молодого віку та недосвідченості. Цієї інформації достатньо щоб стверджувати, що на ринку праці в Україні є високий рівень вікової дискримінації. Іншими словами - ейджизм має тенденція зростання, що являється негативним показником соціального стану українського суспільства та низького рівня толерантності до людей похилого (предпенсійного) віку та молодого покоління при прийомі на роботу.

## **2.2. Аналітика головних показників вікової дискримінації на ринку праці в Україні**

Для того щоб виявити рівень дискримінації за віком був використаний засіб моніторингу оголошень при працевлаштуванні. Був проведений контент-аналіз об'яв про існуючі вакансії на сайтах в Інтернеті де люди шукають чи пропонують роботу. Для проведення дослідження й аналітики отриманих даних був обраний відомій український сайт пошуку роботи Work.ua [21]. Аналіз проводився по вакансіях в наступних сферах зайнятості на ринку праці: освіта, фінанси, торгівля, охорона здоров'я, менеджмент, будівництво, інформаційні технології, сільське господарство, транспорт та туризм. Дане дослідження проводилося 1 грудня 2018 р.

Під час проведення дослідження використовувалися наступні правила: при здійсненні відбору певної одиниці аналізу із вище перерахованих сфер зайнятості під час пошуку вакансії в графі пошуку був вказаний вік кандидата на посаду. Це зроблено для того, щоб виявити оголошення в яких роботодавець вказав віковий бар'єр для бажаного робітника. Отже в табл. 2.2 наведена інформація про знайдені оголошення про пошук роботи у 2018 р.

Таблиця 2.2

**Перелік вакансій з віковим обмеженням у 2018 р.**

<b>Сфера зайнятості</b>	<b>Вакансії з віковими обмеженнями</b>	<b>Загальна кількість оголошень</b>	<b>Частка, %</b>
Будівництво	29	836	3,46
Менеджмент	5	65	7,69
Торгівля	135	4749	2,84
Транспорт	52	1140	4,56
Інформаційні технології	4	682	0,59
Освіта	13	309	4,2
Охорона здоров'я	9	525	1,71
Сільське господарство	5	157	3,18
Туризм	3	112	2,67
Фінанси	25	781	3,2
<b>ВСЬОГО</b>	<b>280</b>	<b>9352</b>	<b>2,99</b>

Для того щоб проаналізувати динаміку вікової дискримінації на українському ринку праці, порівняємо перелік вакансій з віковим обмеженням 2018 р. з переліком 2017 р. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

## Перелік вакансій з віковим обмеженням у 2017 р.

Сфера зайнятості	Вакансії з віковими обмеженнями	Загальна кількість оголошень	Частка, %
Будівництво	64	1212	5,28
Менеджмент	16	311	5,14
Торгівля	328	5708	5,75
Транспорт	41	1145	3,58
Інформаційні технології	41	1537	2,67
Освіта	33	836	3,95
Охорона здоров'я	30	882	3,40
Сільське господарство	3	178	1,69
Туризм	20	287	6,97
Фінанси	62	1381	4,49
<b>ВСЬОГО</b>	<b>638</b>	<b>13477</b>	<b>4,73</b>

Отримані дані проведеного дослідження свідчать про те, що за аналізований період зменшилася загальна кількість оголошень запропонованих вакансій по всіх аналізованих сферах зайнятості. Так станом на 1 грудня 2018 р. загальна кількість оголошень зменшилася на 4125 шт. (36,6 %) по зрівнянню з даними за 1 грудня 2017 р. Так само протягом одного року відбулося зменшення і оголошень з віковим обмеженням на 358 шт. (56,1%). Отже можна сказати, що на фоні загальної картини також змінилася частка вакансій з віковим обмеженням із загальної кількості оголошень про пошук роботи. По зрівнянню з минулим роком частка зменшилася на 1,74%.

Згідно даним табл. 2.3, 1 грудня 2017 р. лідируючі позиції серед вакансій у аналізованих сферах зайнятості займали: I місце – торгівля (5408 вакансій); II місце – інформаційні технології (1537 вакансій); III місце – фінанси (1381 вакансій). На останньому місці посіла сфера зайнятості сільське господарство – (178 вакансій). У 2018 р. ситуація значно змінилася. Так на 1 грудня 2018 р. лідируючі позиції серед вакансій у аналізованих сферах зайнятості займали: I місце – торгівля (4749 вакансій); II місце – транспорт (1140 вакансій); III місце – будівництво (836 вакансій). На останньому місці посіла сфера зайнятості менеджмент із загальною кількістю вакансій 65шт.

Для того, щоб розібратися у питанні який саме вік потрапляє під дискримінацію, то в даному випадку треба пам'ятати про те, що під час дослідження було виявлено 2 основні групи:

молоді люди віко 18-20 років;

люди віком 45-60 років (чоловіки – від 50 років, жінки – від 45 років).

Під час проведення дослідження була виявлена група ризику, до складу якої були віднесені робітники наступних сфер зайнятості:

торгівля;

легка промисловість;

сільська промисловість;

сфери надання послуг.

Також для отримання необхідної інформації про вікову дискримінацію серед молоді було проведено опитування молодого покоління, яке у даний момент отримує освіту та потрапляє до категорії громадян, яких можна взяти на роботу. Було взято інтерв'ю у студентів різних курсів та спеціальностей Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. Всього опитали 100 осіб – 50 хлопців та 50 дівчат вікової категорії від 18 до 22 років. Кожний із опитуваних повинен був відповісти на такі питання, як:

що таке ейджизм?

чи стикалися ви з даним явищем у своєму житті?

чи необхідно боротися з даною проблемою?

На перше питання студенті відповіли наступними відповідями: «так», «ні», «чув/чула». Для тих, хто дав позитивну відповідь (45%) було запропоновано пояснити даний термін. Тим, хто не знав що означає термін «ейджизм» (21%), було розтлумачено його значення. Тим, хто колись чув про термін «ейджизм» (34%) було запропоновано пояснити так, як вони розуміють цей термін.

Відповідаючи на друге питання «чи стикалися ви з ейджизмом у своєму житті», позитивну відповідь дали 41% опитуваних студентів та негативно відповіли 59% осіб.

Відповідаючи на питання про боротьбу з ейджизмом в Україні 55% опитуваних сказали «так», 24% відповіли «ні» та 21% опитуваних студентів залишилися байдужими до цього питання.

Отже у підсумку можна сказати, що у теперішній час велика кількість людей шукає роботу. Але незважаючи на те, що в ролі потенційних кандидатів можуть опинитися люди з великим досвідом та потрібними навичками, роботодавці все одно будуть дивитися на вік, що у свою чергу сприяє розвитку ейджизму в Україні.

### 2.3. Головні особливості ейджизму в сферах праці

Провівши дослідження було виявлено, що у більшості випадків роботодавці дуже негативно налаштовані до літніх працівників та до робітників предпенсійного віку. Ейджизм зі сторони роботодавців проявляється навіть тоді, коли у літніх працівників відсутні проблеми зі здоров'ям та не являються менш освіченими, кваліфікованими та продуктивними якщо їх порівнювати з робітниками молодшого віку. Статистичні дані говорять про те, що під час пошуку роботи жінки у більшості стикаються з двома проявами дискримінації: віковою та гендерною. Так літній жінці складніше зайняти бажану посаду через те, що її вік не підходить до визначеного керівником вікового бар'єру та через те, що в деяких випадках роботодавці вважають за краще наймати працівників чоловічої статі.

Стратегії по боротьбі з ейджизмом можуть сприяти поліпшенню можливостей для колективів, що складаються з різних поколінь. Проведення лекцій із розвінчання міфів та помилкових стереотипів, які негативно висказуються про можливості літніх людей, що беруть участь в житті суспільства, значно вплинули б на думки багатьох роботодавців.

Для боротьби з негативними стереотипами був проведений ряд досліджень, в ході яких літні працівники подавали позитивні приклади для молодих людей. Вплив таких прикладів може змінити хибні уявлення про

літніх людей. Було продемонстровано, що заходи, де молодим людям була надана інформація про міфи та реальність старіння, а потім проведено обговорення проблеми ейджизму з метою впливу на ставлення, успішно змінило їх сприйняття старіння. Тривалі контакти сприяли пом'якшенню негативного ставлення і сприйняття.

Було виявлено, що у теперішній час в Україні дуже часто можна зустріти випадки дискримінації населення у сфері працевлаштування та трудових відносин. Та у деяких випадках практично неможливо досягти справедливості та захистити права людини. Але також треба пам'ятати про те, що також деякі випадки дискримінації були зафіксовані через небажання працівників оголошувати про причини звільнення або щоб не мати проблем у подальшому працевлаштуванні.

Під час проведення дослідження було з'ясовано, що віковий бар'єр в оголошеннях про пошук роботи являється показником того, що в країні процвітає ейджизм та роботодавці таким чином сприяють розвитку дискримінації за віком. Повна заборона ейджизму не викоренить його із соціуму та не призведе до швидких змінень в структурі ринку праці.

При влаштуванні на роботу у роботодавця завжди є право відмовити потенційному кандидату. Якщо роботодавцю заборонити ставити віковий бар'єр в оголошеннях з пропозиціями роботи, то це не гарантує того, що він не буде враховувати цей критерій при працевлаштуванні. У більшості випадків це може привести до того, що «дискримінаційний фільтр» не буде



присутнім в оголошенні, а буде враховуватися про розгляді резюме та на співбесіді. Ну думку психологів даний захід по боротьбі з ейджизмом на ринку праці є неефективним.

Спираючись на отримані дані проведеного дослідження в табл. 2.2 виявлено, що під час розгляду оголошень з вакансіями майже 68% містили в собі віковий бар'єр, який включав себе мінімальний та максимальний вік. Із них у 63 оголошеннях (22,5%) був вказаний лише мінімальний вік – 18 років. 21 оголошення (7,5%) містило в собі тільки максимальний вік кандидата на посаду. Якщо детально розглядати такі оголошення за наявністю максимального та мінімального віку при прийомі на роботу, то можна зробити висновок, що молоді важче працевлаштуватися по зрівнянню з літніми людьми. Велику кількість обмежень за мінімальним віком можна пояснити тим, що роботодавці впевнені у тому, що молоді кандидати на посаду не мають необхідного професійного досвіду та навичок. Також працедавців не влаштовує те, що молоде покоління дуже часто суміщає навчання та роботу.

Якщо розглянути отримані дані проведеного дослідження в табл. 2.2, то можна стверджувати, що станом на 1 грудня 2018 р. на популярному українському сайті за пошуком роботи Work.ua найбільші частки оголошень з віковим обмеженням серед загальної кількості об'яв мали такі сфери зайнятості, як: менеджмент (7,69%), транспорт (4,56%) і освіта (4,2%). Найменші частки в оголошеннях мали наступні сфери зайнятості: охорона

здоров'я (1,71%) та інформаційні технології (0,59%). Такі розбіжності в даних можна пояснити тим, що ці сфери майже не залежать від фізичного стану робітників.

Тож у підсумку можна зробити висновок, що згідно даним проведеного дослідження оптимальним віком для здійснення пошуку роботи на українському ринку праці являється період 23-38 років. Якщо розглядати частоту вказування вікового бар'єру в оголошеннях з вакансіями, то під дискримінацію із аналізованого переліку вакансій потрапляють такі сфери зайнятості, як: менеджмент, освіта, транспорт та будівництво. Дуже рідко ставлять віковий бар'єр у таких сферах зайнятості, як: інформаційні технології та сільське господарство.

Якщо розглядати вікові обмеження, то під найбільшу дискримінацію потрапляють такі сфери зайнятості, як: освіта (найчастіше вказується найвищий мінімальний вік при пошуку вакансій), а в сферах зайнятості в інформаційних технологіях та в торгівлі вказуються максимальний вік при здійсненні пошуку необхідної вакансії.

Ейджизм в бік людей похилого та предпенсійного віку являється менш передбачуваним, а також містить в собі більш різні чинники, ніж ейджизм по відношенню до молодого покоління. Якщо для молодих людей при пошуку роботи мінімальний вік можна охарактеризувати як вимогу до повноліття, завершеної освіти та наявності досвіду, то у свою чергу максимальний вік

розглядається набагато ширше, так як він має більший перелік необхідних критеріїв.

Отже можна сказати, що на українському ринку праці спостерігається розвиток вікової дискримінації. У більшості випадках поширення ейджизму можна охарактеризувати тим, що на ринку праці відсутнє регулювання та покарання працедавців за використання та поширення вікових обмежень.

Взагалі статистичні дані вказують на те, що ситуація ще не критична, але якщо розглядати окремі випадки працевлаштування, то питання дискримінації будуть вимагати негайного вирішення. Це пов'язано з тим, що зневага правил та законів являється основою для створення умов подальшого загострення конфліктних ситуацій, а також подальшого загострення глобальних соціального напруження між різними верствами населення країни.

## РОЗДІЛ 3

# СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ВІКОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ

### 3.1. Пошук проблем, які не дозволяють позбутися вікової дискримінації на ринку праці в Україні

Певною та головною ознакою менталітету українського народу є те, що українці незважаючи на різні обставини ігнорують більшість положень в трудовому законодавстві через те, що невпевнені у пильному моніторингу соціально-трудової сфери у питаннях уникнення дискримінації. Також в українців немає впевненості у тому, що у суспільстві розроблені достатньо ефективні механізми для впровадження заходів для активної боротьби із дискримінацією .

Для забезпечення порядку при пошуку роботи та працевлаштуванні в українському законодавстві були прийняті спеціальні постанови та закони регулювання даних процесів. Але незважаючи на це, в українському суспільстві все одно відсутні ефективні механізми та заходи регулювання дискримінації у трудових відносин. Причиною такого явища є те, що до сих пір немає належного зв'язку між процесами регулювання та дослідження трудових відносин.

Прикладом даного явища виступає стаття 2 Кодексу законів про працю України. Даний законодавчий акт за своєю сутністю дає гарантії дотримання рівності трудових прав усіх громадян України, незважаючи на їхнє походження, який в них соціальний статус, майновий стан, расова чи національна приналежність, стать, мова, політичні погляди, релігійні переконання, рід та характер діяльності, місце проживання і т.д. [2, с. 5]. Якщо проаналізувати дану статтю, то можна побачити, що про вік особи мова не йдеться. Але в статті 22 Кодексу законів про працю України зазначено, що вікове обмеження для працівника може встановлюватися лише законодавством України [2, с. 10]. Отже можна сказати, що віковий бар'єр для певних видів професій може бути встановлений державою. Таке обмеження не обов'язково являється проявом дискримінації, так як може бути звичайною професійною необхідністю, яка містить в собі ряд чинників. Треба пам'ятати про те, що під час складання Трудового Кодексу України не приділялась достатня увага для розробки і забезпечення заходів щодо протидії ейджизму.

«Закон України про зайнятість населення», який був прийнятий 05.07.2012 р. містить у собі перелік положень, сутність яких полягає у здійсненні протидій проти вікової дискримінації. До даних положень відносяться такі дії, як: заборона встановлення вікових обмежень в оголошеннях з пропозиціями вакансій; надання громадянам старшим 45

років грошових ваучерів, якщо вони змінили роботу, для опанування нової професії; ведення записів в трудовій книжці для молоді і т.д. [1].

Для того щоб обрати найкращі способи для усунення дискримінаційних дій за віком та у трудових відносинах на законодавчому рівні психологам необхідно виявити, дослідити та обрати заходи боротьби з ейджизмом в інших країнах спираючись на стан їхнього правового фону. Також не зайвим буде здійснення моніторингу за методами боротьби з віковою дискримінацією на ринку праці, які використовують міжнародні організації з питань усунення дискримінації на ринку праці.

Крім того, на Заході у більшості держав, де були зафіксовані високі й середні рівні дохідності населення, урядом були розроблені та впроваджені антидискримінаційні закони. Дані законодавчі акти були розроблені для того, щоб боротися з ейджизмом на робочих місцях. Так, наприклад, в країнах Європейського союзу діє Рамкова директива про рівне ставлення в сфері зайнятості 2000/78 / ЕС. Головною метою цієї директиви являється здійснення боротьби з дискримінацією на робочих місцях зі сторони інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії та віку. Країнам, які являються членами Європейського союзу, для забезпечення порядку в трудових відносинах, запропоновано включити Рамкову директиву у свої національні закони, що діють на території кожної держави ЄС [10].

США було зафіксовано найвищий рівень участі у трудових відносинах людей вік яких більше 65 років. Тож для підтримки порядку на

американських підприємствах роботодавці намагаються дотримуватися деяких із найсуворіших антидискримінаційних законів. Прикладом цього виступає Закон, який був введений у 1967 р., про дискримінацію за віковою ознакою в сфері зайнятості. Даний закон забороняє працедавцям при виконанні своїх трудових обов'язків проявляти дискримінаційні дії в сфері зайнятості людей вік яких вище 40 років. Деякі країни пішли ще далі - наприклад, в Нідерландах передбачено превентивний скринінг оголошень про наявні вакансії для попередження дискримінації за віковою ознакою.

### **3.2. Рекомендації для подолання ейджизму на українському ринку праці**

Вік не є надійним показником для оцінки потенційної продуктивності або працездатності співробітника. Організація економічного співробітництва та розвитку рекомендує подальше скасування всіх заходів політики щодо обов'язкового виходу на пенсію, що забезпечить переваги для працівників, роботодавців та економіки. Багато країн, у тому числі ті, де участь літніх людей в сфері зайнятості розширено, все ще мають встановлений вік для обов'язкового виходу на пенсію або підтримують галузі, в яких встановлено вік обов'язкового виходу на пенсію.

В установах Організації Об'єднаних Націй також встановлено вік обов'язкового виходу на пенсію. Заходи політики, що забезпечують

обов'язковий вихід на пенсію в установленому віці, не сприяють створенню робочих місць для молодих людей, як очікувалося раніше, але обмежують можливий внесок літніх людей і можливості організації для використання кваліфікації і досвіду літніх співробітників.

В даний час проблеми рівноправності і боротьби з дискримінацією складають центральний напрям сучасної соціальної політики будь-якої держави. Розмір підтримки щодо соціально вразливих груп є індикатором демократичності та розвиненості суспільства й держави.

На відміну від боротьби з дискримінацією за ознакою раси, національності, мови, війна з віковою дискримінацією все ще не проявляється пріоритетним призначенням у розвитку міжнародно-правових та національних інструментів забезпечення рівноправності.

Вікова дискримінація трактується як «молодий» напрям дискримінації, хоча протягом останніх років привертає підвищену увагу з боку правозахисників.

Було виявлено, що на українських підприємствах при прийомі на роботу нового працівника в більшості випадків роботодавці зупиняють свій вибір на 30-35-річних кандидатах. Це обумовлено стереотипними уявленнями роботодавця про те, що люди старшого віку не вільні від рудиментів радянської свідомості та трудових навичок. Тим більше у віці 30-35 років сьогодні знаходиться більшість керівників у багатьох сферах життя суспільства. Молодий керівник вважає за краще бачити навколо себе



підлеглих-однолітків. По-перше, морально нелегко керувати особою, яка в кілька разів старше самого керівника; по-друге, з висоти його віку 50-річний здається літнім, який в силу свого віку не зможе ефективно працювати. Також, на думку роботодавців, у працівників у віці багато недоліків, вони неініціативною, працюють повільно і тяжіють до перевірених рішень, тому їх складно навчати новим методам роботи [5, с. 203].

Для того щоб боротися з віковою та іншими дискримінаційними діями на ринку праці Україні необхідно повністю забезпечити відповідність національного права до актів міжнародного законодавства з прав людини. Конституція України та інші кодекси можуть забезпечувати повну правову базу для гарантування рівності можливостей на ринку праці. Їхні найбільші недоліки полягають у тому, що в них існують проблеми, які все одно не вирішуються під час практичного використання. Кажучи іншими словами, в документації дискримінаційні проблеми та способі їхнього усунення описані ідеально, але все одно у реальному житті виникають поразки під час їхнього використанні на практиці. Тож можна сказати, що Україні необхідні більш ефективні механізми захисту прав людини, яка функціонує в трудових відносинах. Для цього національній політиці України треба точніше передбачати, створювати та впроваджувати ефективні механізми та інституції, зокрема адміністративних органів влади, судів. Від даних інституцій вимагається проводити постійні дослідження та вчасно реагувати на виявлені порушення щодо дискримінаційних дій. Також інституціям при

вияві правопорушень необхідно надавати засоби правового захисту тим, хто постраждав.

Треба зазначити, що в Україні нормативно-правовими актами в сфері трудової дискримінації правового регулювання виступають наступні законодавчі акти: Конституція України, Загальна декларація прав людини, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», законодавчі акти України в сфері захисту прав та свобод людини і громадянина.

У теперішній час в нашій країні постійно відбуваються редагування законодавчих актів. Все це можна пояснити тим, що влада намагається якнайкраще відповідати Європейським стандартам. Відомо, що проект Закону України «Про внесення змін до законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні» також був розроблений з ціллю виконання плану дій для лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України. Завдяки цьому Україна через такі дії поступово набуває європейського рівня (у законодавчих аспектах). Треба мати на увазі, що за нормативно-правовими актами Україна вже може вважатися Європейською демократичною державою, яка у свою чергу захищає права та відстоює рівність громадян країни та іноземців [3, с. 175].

У теперішній час проблематика боротьби з віковою дискримінацією на ринку праці в Україні полягає у тому, що велика кількість законопроектів являється «дійовими» тільки на паперах та у підсумку ніяк не діє у

реальності. З іншої сторони, основною причиною розробки таких законодавчих документів є не покращення наявної ситуації на ринку праці в Україні, а намагання офіційно, згідно нормативно-правових актів, відповідати європейським стандартам. Це показує слабе стимулювання проведення реформ, що у підсумку свідчить про те, що вислів «Україна для людей» ніяк не співпадає з реальністю. Отже можна стверджувати, що головною ідеєю виступає те, що в сучасному українському суспільстві треба звертати увагу, в першу чергу, на проблеми сучасності, що саме потребує населення, на реальні оцінки стану ринку праці, та вже в кінці впроваджувати закони відповідно до тих ситуацій, які вже склалася в країні.

Проведене дослідження показало, що раніше та у теперішній час проблема з дискримінацією за віком поступово зростала. Для того щоб подолати проблему з працевлаштуванням людей старшої вікової категорії, рекомендовано створити додаткові нові робочі місця. Це не лише вирішить проблему з пошуком роботи людям старшого віку, але і полегшить стан напруги на ринку праці взагалі. Створення додаткових робочих місць змусить літніх та предпенсійного віку людей не боятися втратити та не знайти місце роботи знову. Тобто державі рекомендовано виділити перелік сфер зайнятості, в яким змогли б працювати люди даної вікової категорії. До таких професій відносяться: бібліотекар, консьєржка, сторож тощо. Такі професії не вимагають від кандидатів на посаду використання додаткових фізичних навантажень та швидкого виконання робочих завдань.

Що стосується молодого покоління, то в даному випадку державі рекомендовано зайнятися ретельним регулюванням зайнятості молодих людей через механізми державного замовлення кадрів. Саме таких захід змог би допомогти усунути проблеми дисбалансу попиту та пропозицій на ринку праці з боку молодого покоління.

Ще одним дійовим варіантом вирішення проблеми подолання вікової дискримінації на ринку праці України являється ідея, сутність якої полягає в тому, що на державному рівні треба закріпити роботодавців, які б працевлаштовували до себе на роботу категорію людей, які потрапляють під дискримінаційне пригнічення. Тобто працевлаштовували молодь та людей похилого й предпенсійного віку. Дана пропозиція повинна позитивно сприйматися державою, так як більшість роботодавців, в першу чергу, зацікавлена в отриманні прибутку й інших вигід, ніж у дотриманні толерантного ставлення до різних верств населення й дотримання законів.

## ВИСНОВКИ

1. Дискримінація - це заборонене нерівне ставлення, метою або результатом якого являється ставлення людини в менш сприятливу ситуацію по відношенню до інших, яке знаходиться в обставинах, що у свою чергу порівнюються з цією людиною, і в основі якого лежить прояв забороненого нерівного ставлення, в тому числі обмеження прав особи і вказівка дискримінувати. Дискримінація буває расова, статева, вікова та релігійна.

Ейджизм - це створення стереотипів та дискримінація окремих осіб чи груп осіб за віковою категорією. За своєю сутністю ейджизм може мати прояви у різних формах. Може виявлятися у адекватному сприйнятті людини та у бажанні співпрацювати лише з тими, хто відповідає певній віковій категорії.

2. Спираючись на отримані дані проведеного дослідження можна стверджувати, що ейджизм являється широко поширеним та розповсюджується на всі вікові групи однаково. За схожістю з расизмом та сексизмом, дискримінація за віком має економічні та соціальні цілі – узаконити, поширити та підтримати нерівності між групами різної вікової категорії.

Дискримінація за віком займає друге місце за масштабністю проблематики на українському ринку праці (перше місце зайняла проблема

гендерної нерівності). Проблема вікової дискримінації полягає у тому, що у сучасному суспільстві спостерігається знищення однакових можливостей в сфері праці таки двох вікових категорій, як молодь (14-35 років) та особи старшого віку (за 45 років).

Україна, як сучасна розвинена європейська держава, для захисту прав працюючих ратифікувала всі основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), у тому числі Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, що особливо опікується питанням викоренення дискримінації на ринку праці. Згідно постановам Конституції та іншим українським законодавствам на території країни забороняється дискримінація, гарантується забезпечення свободи від всіх її форм.

3. Аналітика головних показників вікової дискримінації показала, що на сайті з розміщення оголошень про вакансії дуже часто можна зустріти оголошення з встановленим віковим обмеженням незважаючи навіть на те, що ці обмеження присутні в різних сферах зайнятості. На сьогодні багато людей різного віку шукає роботу. В ролі потенційних кандидатів можуть опинитися люди з великим досвідом та потрібними навичками, але роботодавці все одно будуть дивитися на вік, що у свою чергу сприяє розвитку ейджизму в Україні.

Взагалі статистичні дані та інформація яку було отримано під час проведення дослідження, вказують на те, що ситуація ще не критична, але якщо розглядати окремі випадки працевлаштування, то питання

дискримінації будуть вимагати негайного вирішення. Це пов'язано з тим, що зневага правил та законів являється основою для створення умов подальшого загострення конфліктних ситуацій, а також подальшого загострення глобального соціального напруження між різними верствами населення країни.

4. Для того щоб подолати проблему з працевлаштуванням людей старшої вікової категорії, рекомендовано створити додаткові нові робочі місця. Це вирішить проблему з пошуком роботи людям старшого віку та полегшить стан напруги на ринку праці взагалі. Створення додаткових робочих місць змусить літніх та передпенсійного віку людей не боятися втратити та не знайти місце роботи знову. Для цього країні слід виділити перелік професій, в яким змогли б працювати люди даної вікової категорії.

Що стосується молодого покоління, то в даному випадку країні слід зайнятися регулюванням зайнятості молодих людей через механізми державного замовлення кадрів. Саме таких захід зміг би допомогти усунути проблеми дисбалансу попиту та пропозицій на ринку праці з боку молодого покоління.

Також ще одним ефективним способом подолання вікової дискримінації на ринку праці в Україні являється закріплення на державному рівні працедавців, які б брали на роботу людей, які в Україні в першу чергу потрапляють до списку вікової категорії, яка є найбільш дискримінованою. До списку цих людей відносяться молодь та люди похилого віку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [Електроний ресурс]/Верховна Рада України,-Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Кодекс законів про працю України,- К. Центр Учбової Літератури, 2012р. 77 с.
3. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство // Університетські наукові записки. - 2006, - №1 (17), - С. 173-180
4. Башловка ,А. Міжнародно-правове регулювання у сфері недопущення вікової дискримінації на ринку праці: загальний огляд [Електроний ресурс] - Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3672>
5. Васильева Т.А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики / Т.А. Васильева // Труды Института государства и права Российской академии наук – 2013. – № 1. – С. 191–214.
6. Види дискримінації [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://www.tiesibsargs.lv/ru/pages/prava-cheloveka/predotvrasheniye-diskriminaciji/vidi-diskriminaciji>



7. Гвоздицких, А. Дискриминация в сфере труда. Общие замечания [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hrights.ru/text/b26/Chapter7%201.htm>
8. Гвоздицких, А. Дискриминация в сфере труда. Общие замечания [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.hrights.ru/text/b26/Chapter7%201.htm>
9. Демченко А.П. Проблеми працевлаштування молоді в Україні // Економічні науки. - 2011. Дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці. [Електронний ресурс]. - Режим доступа: <http://wu.cn.ua/articles/011.pdf>
10. Ейджизм на робочих місцях [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.who.int/ageing/features/workplace-ageism/ru/>
11. Исупова Е.А., Беспалая Л.С., Кургина Т.В. ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ПО ВОЗРАСТНОМУ ПРИЗНАКУ // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по матер. XXXIV междунар. науч.-практ. конф. № 5(27). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 112-118.
12. Краснова О. В. Социальная психология старения / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. - М. : Академия, 2002. - 288 с.
13. Крыштановский А.О Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS / Александр О. Крыштановский - М., Издательский дом Высшей школы экономики, 2007. - 282 с.

- 14.Лактионова Н. Дискриминация по возрасту? О проблемах отечественной науки // Комиссия РАН по борьбе с лженаукой и фальсификацией научных исследований В защиту науки. - 2016. - № 17. - С. 104-108.
- 15.Магдисюк Л. І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології / Л. І. Магдисюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології. - 2013. - №3. - с.167-173.
- 16.Мельничук Д.П., Богоявленська Ю.В. Зайнятість молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки // Житомирський державний технологічний університет.
- 17.Преодолевая различия, Международная амнистия 2009 [Електроний ресурс]/ Amnesty International.- Режим доступу: <http://www.amnesty.org/en/library/asset/EUR01/003/2009/en/320f3373-3c0f-4972-b628-59fd241704e4/eur010032009ru.pdf>
- 18.Профілактика ейджизму [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://u3a.ifmo.ru/17profilaktika.html>
- 19.Ринок праці / Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 20.Ринок праці / Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 21.Сайт для пошуку роботи №1 в Україні [Електроний ресурс] – Режим доступу: <https://www.work.ua/>

- 22.Скрипченко О. В. Загальна психологія : навч. посібник / О. В. Скрипченко, Л. В.Долинська, З. В.Огороднічук. - К. : А.П.Н., 1999. - 463 с.
- 23.Смелзер, Н. Социология /Нейл Смелзер[пер. с англ. яз.. Ядов В. А], - М.: Феникс, 1994. - 689 с.
- 24.Соболева А.К. Борьба с дискриминацией в России: повестка дня для законодательной власти / А.К. Соболева // Создание правовой среды для защиты от дискриминации по признакам этнической принадлежности, пола и возраста. Концепции развития российского законодательства: сб. материалов; под ред. А.К. Соболева. – М.: Новая юстиция, 2011.
- 25.Форми дискримінації [Електроний ресурс] – Режим доступу:  
<http://www.coe.bsu.by/index.php/ru/topics-ru/diskr-ru/54-formy-diskriminatsii>
- 26.Якимова Е. В. Геронтология в динамическом обществе / Е. Якимова, Л. Торнстон // Социальная геронтология: современные исследования. - М. : ИНИОН РАН, 1994. - с. 58-68.