

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Факультет соціальних наук і соціальних технологій

Кафедра соціології

Дискримінація за віком на ринку праці України

Кваліфікаційна робота

на здобуття академічного звання

магістра соціології

Білослудцева Сергія Олександровича

Науковий керівник –

кандидат соціологічних наук,

доцент кафедри соціології НаУКМА

Марценюк Тамара Олегівна

Київ – 2013

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОБОТИ	7
1.1. Визначення вікової дискримінації	7
1.3. Методи дослідження.	21
РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ПОЛЬОВОГО ЕТАПУ.....	23
2.1 Вікові обмеження у оголошеннях про прийомі на роботу.	23
2.2 Вікові стереотипи та досвід вікової дискримінації у професійній діяльності. Фокус-групи.....	37
2.3 Інтерв'ю з експертами. Засоби протидії дискримінації.	50
ЛІТЕРАТУРА.....	61

ВСТУП

Дискримінація за віком є одним з найбільш типових сучасних видів дискримінацій, поряд з гендерною, етнічною, релігійною, дискримінаціями за ознакою сексуальної орієнтації та за станом здоров'я і є об'єктом уваги багатьох важливих організацій (приклад у джерелі [1]). Зазнати вікової дискримінації у житті може будь-яка пересічна людина, оскільки, незалежно від інших індивідуальних особливостей, кожен з нас весь час взаємодіє з людьми різного віку, і фактор віку завжди впливає на стосунки між людьми. Але, що важливо для дослідження вікової дискримінації, і що часто ставало на заваді для розуміння цього явища, це те, що по-перше, вікова дискримінація є досить розповсюдженою порівняно з іншими видами дискримінації (увагу найчастіше викликають лише найбільш радикальні її прояви), по-друге, у цьому типі дискримінації важко розділити дискримінацію і *об'єктивні вікові особливості*. Такими особливостями є ті, що насправді обмежують можливості до діяльності різних вікових груп, наприклад, через здоров'я, зміни в біологічному стані організму. У наш час, коли відбуваються активні соціальні трансформації, глобалізація та переоцінки традиційних соціальних норм, питання вікової дискримінації стає актуальним, оскільки швидко змінюються й об'єктивні можливості вікових груп.

Оскільки дискримінація, особливо вікова, є явищем універсальним, що присутнє в усіх сферах життя людини, вивчити її цілком, в одній роботі, є завданням досить складним. Для невеликих за обсягом робіт має сенс зосередитись на окремому аспекті дискримінації. Наприклад, ринок праці є регульованим законодавчими актами, має певні видимі тренди і зовнішні ознаки, які можливо вивчити, а також це є сфера, актуальна для всіх мешканців України. Вікова дискримінація на ринку праці є більш формалізованою, ніж, наприклад, вікова дискримінація в сімейних

відносинах в Україні, і більш актуальною для широких верств населення, ніж вікова дискримінація у вузких сферах, на зразок судочинства. Саме тому ця робота є більш фокусованою саме на ринку праці.

З приводу загального методологічного підходу, важливо зазначити, як соціальна реальність була розглянута в цій роботі. Соціальна реальність розглядалася, як сконструйована індивідами, їхньою взаємодією і суб'єктивними інтерпретаціями світу. Соціальна реальність перебуває у складній взаємодії з реальністю об'єктивною, «фізичною», але не відображає її цілком достовірно. За допомогою досліджень можна змінити людські інтерпретації світу і підвищити ступінь об'єктивності соціальної реальності.

Проблема того, як вік впливає на місце людини в трудових відносинах в Україні незмінно перебуває в центрі уваги, зокрема, ЗМІ [2], юристів [3], соціальних дослідників [4], і, звичайно, людей, що стикаються з нею під час пошуку роботи, влаштування на роботу, повсякденної праці, кар'єрного просування та виходу на пенсію. Разом з тим, автори часто привертають увагу лише до окремих фрагментів явища вікової дискримінації. Якщо спробувати розкласти вікову дискримінацію на найбільш загальному рівні, то вона може бути застосована до людей, що на думку агентів дискримінації є молодшим за потрібний вік, а також до людей, що є старшими за потрібний вік. Іншими словами, вікова дискримінація поділяється на дискримінацію «молоді» та дискримінацію «літніх людей». Захист однієї з цих двох верств населення від вікової дискримінації зазвичай не допомагає, а іноді заважає поліпшити захист від вікової дискримінації іншій верстви. Деякі автори розглядають лише дискримінацію молоді, а інші, навпаки, лише «літніх людей». Ця робота є спробою розглянути обидва аспекти вікової дискримінації, оцінити їх відмінності і виробити рекомендації для протидії утисків населення за віком. Звичайно ж, вікові рамки, за якими починається дискримінація, є різними залежно від типу роботи, тому для дослідження

сучасного стану дискримінації необхідно поділити ринок праці на кілька секторів.

Отже, **об'єктом** роботи є працездатне населення України (межею, за якою людина може повноцінно працювати вважається 18 років)

Предметом роботи є дискримінація працездатного населення України за віковою ознакою на ринку праці.

Метою роботи є охарактеризувати сучасний стан вікової дискримінації на ринку праці України і шляхи протидії цьому типу дискримінації.

Завданнями роботи є:

З'ясувати сучасний стан вікової дискримінації на ринку праці в Україні.

З'ясувати основні чинники, що спричиняють вікову дискримінацію

З'ясувати шляхи протидії віковій дискримінації в Україні.

Методами роботи є кількісний контент-аналіз оголошень, міні-фокус-групові дискусії, експертні інтерв'ю.

У даній роботі ми спробували дослідити дискримінацію кількома методами. По-перше, було проведено кількісний контент-аналіз оголошень про прийом на роботу на Інтернет-ресурсі Jobs.ua , для оцінки за цим критерієм сучасного стану такого важливого компоненту дискримінації, як вікових обмежень під час пошуку роботи. По-друге, ми провели дві міні-фокус-групи з метою ознайомлення з індивідуальним досвідом зіткнення з віковою дискримінацією і вікових стереотипів працівників. У цій роботі вікові стереотипи вважаються одним з основних чинників, що призводять до дискримінації. По-третє, додатковим методом дослідження є інтерв'ю з експертами в галузі захисту праці, людьми, що професійно вивчають трудовий ринок України. Причиною обрання методу експертного інтерв'ю є

обізнаність респондентів у трудовому законодавстві України, яке не так давно зазнало і може зазнати змін у найближчий час (пенсійна реформа, можливе прийняття нового Трудового кодексу). Саме від експертів очікувалось надання професійної оцінки сучасному трудовому законодавству, як одному зі шляхів протидії вікової дискримінації і запропонувати варіанти його покращення та альтернативні шляхи протидії утискам за віковою ознакою.

Обрання кількох методів, комбінація кількісних (контент-аналіз) та якісних(інтерв'ю, фокус-групи) дозволить поглянути на феномен дискримінації з різних точок зору. Так, контент-аналіз є методом для з'ясування фактичного стану дискримінації за віком на ринку праці, групові дискусії нададуть інформацію про індивідуальний досвід і інтерпретацію причин вікової дискримінації, а інтерв'ю з експертами вивчити думку людей, що через свій фах мають більш загальну картину впливу віку на професійну діяльність, ніж окремі працівники різних сфер. Також ми поглянемо на особливості різних методів при дослідженні вікової дискримінації.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОБОТИ

1.1. Визначення вікової дискримінації

Для початку, слід розібрати саме поняття «дискримінації». Латинською мовою слово *discrimination* означає «розрізнення». Відповідно, перше значення слова «дискримінація», яке наводить електронний соціологічний словник: «Обмеження або позбавлення прав певної категорії громадян за будь-якою ознакою» [5], тобто розрізнення в доступі до прав. За Е. Гідденсом, дискримінація має місце, коли будь-яка соціальна група позбавлена прав, якими володіє інша група.[6] Але ці визначення видаються досить широкими, оскільки не беруть до уваги причини обмеження прав. Іноді можна казати, що обмеження мають об'єктивно обумовлений характер. Наприклад, неможливість отримання дозволу на роботу з дітьми для людей, що відбули покарання за тяжкі злочини видається логічною і справедливою.

Вужче визначення пропонується у посібнику Міжнародної організації праці: «Коли до окремої особи або групи осіб ставляться менш приязно, ніж до інших, через фактори, не пов'язані з їхніми достоїнствами, здібностями і потенціалом» [7,9]. Російський соціальний психолог О. Мікляєва розпочинає свою монографію «Вікова дискримінація як соціально психологічний феномен» подібним визначенням дискримінації: « Обмеження тих чи інших прав людини на підставі ознак, що об'єктивно не впливають на її можливість реалізації цих прав»[8]. Як бачимо, у цих визначеннях дискримінація позначається як явище, протилежне об'єктивним причинам до обмеження прав. Хоча, будь-яке визначення об'єктивності є соціальним, а відповідно, відносним, на нашу думку, слід погодитися, що дискримінація у своєму соціальному значенні порушує певні досить поширені серед людей принципи, інституціоналізовані принципи.

Тому у цій роботі дискримінація розглядається, як обмеження прав людини через якусь ознаку, що не дає об'єктивних підстав для обмеження цих прав.

За типами дискримінації, дискримінація може бути правовою (або офіційною) та неофіційною.[1, 18] (Офіційна дискримінація прописана у законах, статутах та різних актах. Неофіційна дискримінація не проголошується у заявах та документах але існує на практиці).

Подібно до цього дискримінацію поділяють на пряму та непрямую[7,9]. Пряма дискримінація має чітко прописаний характер і мету, обмеження прав певної групи. Прикладами такої дискримінації може слугувати обмеження пересування для нацменшин, обмеження за віком при прийомі на роботу.

Непряма дискримінація – це коли певні дії дають непередбачені (або не зазначені перед скоєнням дії) наслідки, що обмежують права певної групи населення. Наприклад, зниження пенсійного віку може призводити до зростання дискримінації осіб перед пенсійного віку при пошуку роботи.

Поняття неформальної та формальної дискримінації є пов'язаним з прямою і непрямую дискримінацією, але все ж таки не є тотожним. Пряма дискримінація може бути як формальною (законодавчо обмеженні умови прийому на роботу тощо), так і неформальною (необґрунтовані формалізованими критеріями відмови при прийомі на роботу). Так само, непряма дискримінація може набувати досить простих, пояснених агентом дискримінації форм (наприклад, небажання наймати на роботу жінок у разі законодавчо закріплених виплат під час декретної відпустки) так більш складних, неформальних форм(наприклад, не облаштування робочого місця з урахуванням особливостей представників працюючих груп).



Рис 1. Приклад класифікації дискримінації у двох вимірах. Вісь ОХ позначає характер дискримінації, прямий та непрямої, вісь ОУ позначає наявність чи відсутність формалізованої підтримки дискримінації

Після розгляду взаємозв'язку прямої-непрямої з формальною-неформальною дискримінаціями, слід звернути увагу на ознаки, за якими дискримінують людей. Конституція України у статті 24 забороняє обмеження за расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, етнічними ознаками, статтю, соціальним походженням, майновим станом, місцем проживання, а також іншими ознаками.[9, 7] Найбільшу цікавість тут викликає саме «інші ознаки». Це словосполучення можна інтерпретувати, як таке, що будь-яка ознака людини може стати причиною її дискримінації у випадку, коли через цю ознаку її відносно несправедливо обмежують у доступі до прав.

Важливо зазначити, що критеріїв дискримінації може бути декілька, і вони часто відіграють підсилюючий ефект(збільшення шансів для людини зазнати дискримінації і збільшення інтенсивності проявів дискримінації), тоді людина стає жертвою *множинної* дискримінації. Наприклад, вікова дискримінація може бути пов'язана з гендерною дискримінацією (небажання наймати молодих жінок через ризик втратити працівницю у разі вагітності), етнічною (приклад дослідження психологів в Новій Зеландії, яке показало,

що місцеві мешканці гірше ставляться до літніх китайців, ніж до літніх громадян європейської зовнішності).[10] Поєднання кількох ознак може створювати різні групи жертв дискримінації, найбільш відверте приниження відбувається щодо осіб з рідкісними комбінаціями ознак. Наприклад, в результаті проведеного кілька років тому психологічного дослідження в Іспанії було продемонстровано, що найбільш інтенсивно дискримінують за віком вдів віком старше 75 років, що важко хворіють, мають низький дохід, вживають психоактивні речовини і або самі є об'єктом опіки, або утримують когось з родичів [11]. Звичайно, це відносно не чисельна категорія громадян, але такий результат показує, що види дискримінації не легко відокремлюваними один від одного.

Після розгляду поняття дискримінації, слід прояснити саме поняття «віку», оскільки обмеження прав людини саме за цією ознакою є предметом нашої уваги. І. Кон, окрім абсолютного, календарного віку, вираженого в одиницях часу від дня народження, розділяє вік людини на біологічний, психічний та соціальний.[12, 73]

Біологічний вік – це стан біологічних процесів в організмі людини порівняно з середніми показниками людей її віку.

Соціальний вік – це стан соціального розвитку людини (ступінь її інтегрованості в соціальну структуру, опанування соціальними ролями) порівняно середнім рівнем соціального розвитку осіб цього календарного віку.

Психічний вік – це рівень розвитку психічних (інтелектуальний емоційний тощо) процесів індивіда, порівняно з середнім рівнем розвитку осіб одного з ним віку.

Як бачимо, Ігор Кон характеризує типи віку людини, як характеристики відносні до біологічного, соціального та психічного контексту оточення цієї

людини, і висновки про стан вікових особливостей людини можна робити тільки у порівнянні із середніми показниками оточення. Це слушна думка, але можна розглядати вікові показники і з іншої точки зору. Наприклад, російські дослідники визначають біологічний вік безвідносно, як те, що «характеризує зростання, розвиток, старіння організму, його працездатність, життєдіяльність і часто не відповідає віку, вираженому у календарній шкалі»[13, 17] У деяких антропологічних працях окремо оцінюють вік окремих частин організму, як зубів, скелету, статевих органів, старіння яких може відбуватися нерівномірно через хвороби і аномалії розвитку.[8]

Складніша ситуація з визначенням психологічного віку, оскільки існує багато періодизацій, спроб виокремити певні загальні закономірності, на яких ми не будемо детально зупинятися, адже психологічний розвиток людини не є предметом цієї роботи. Зазначимо лише, що серед психологів значна увага приділена періодизації лише перших двох десятиліть життя людини, оскільки далі на розвиток людини впливає унікальна комбінація факторів її соціального оточення.[8]

Біологічний і психічний вік є важливими характеристиками, оскільки саме вони визначають об'єктивні можливості людини виконувати різні види діяльності. Вік соціальний, як характеристика, що зв'язує календарний вік і місце людини в суспільстві, також залежить від психологічного та біологічного віків,(наприклад, молодь, може мати більше соціальних зв'язків, ніж літні люди). Ідеальна ситуація, коли соціальний вік людини органічно поєднаний з її біологічним та психологічним віком. Часто бувають помітними розбіжності, і протиріччя між соціальними віком і іншими категоріями віку є проявом дискримінації.

Зазначена у прикладі вище «молодь» вказує нам на існування певних відносно сталих суб'єктів соціальних відносин, утворених за критерієм календарного віку, і існування системи відносин між цими суб'єктами. Н.

Смелзер вказує на існування певних вікових статусів, пов'язаних з календарним віком індивіда, і відповідно, ролями, прикріпленими до цих статусів.[14, 367]

Можна розглядати об'єднання людей з однаковими віковими статусами з різних точок зору, при цьому отримуючи аналітичні одиниці з різними особливостями («покоління», «вікова страта», «вікова когорта», «вікова група», «віковий клас» та інше). І.Кон вказує на міждисциплінарний характер подібних термінів, і відповідно, досить велику плутанину, коли один і той самий термін може вживатися в різному значенні залежно від дисципліни. В основному, вживання термінів, пов'язаних з віком людини можливе у двох основних варіантах: як аналітичних одиниць, сукупності людей, відібраних за спільною ознакою(але не при цьому не наділених іншими спільними характеристиками), або як одиниць, що окрім віку мають інші спільні особливості.

Наприклад, у демографії, за Коном, вікові групи може розглядатися як: 1. Формальні угруповання за хронологічною ознакою (тобто, аналітичне виокремлення). 2. Вікові ланки населення, згруповані з якоюсь змістовною ознакою, що комбінує вік зі суспільним положенням («діти», «працездатні», «літні»). 3. Покоління, що «відрізняються один від одного не тільки віком, але й деякими соціальними ознаками», перебувають через на «з'єднанні соціальної і демографічної структури населення»[12, 76]

Якщо поглянути на вікові групи для соціології, Кон наголошує, що соціологів цікавить не сам вік, але пов'язані з ним змістовні характеристики (класова структура, поділ праці), тобто аналізуються не просто демографічні одиниці, як «молодь» або «діти», а , наприклад «молодь творчих професій» тощо.[12, 76] Це твердження все-ж таки не може бути властивим лише для сучасної соціології, в якій відбувається багато міждисциплінарних досліджень, об'єктом яких можуть ставати і досить

12

різноманітні аналітичні категорії. Так само важко назвати дослідження в різних науках, окрім описових демографічних, предметом зацікавлень яких був би лише вік людей в одиницях, а не пов'язані з віком характеристики. У цій роботі використовуватиметься поняття «вікової групи», як групи людей, дискримінованих на ринку праці саме за віковою ознакою, але, як це покаже практичний розділ, вікова ознака дискримінації має під собою значне соціальне підґрунтя. На прикладі визначення вікових груп бачимо, що навіть в окремій дисципліні, як демографія, один термін може набувати різних значень. Коли термін вживається в різних дисциплінах, це звичайно ускладнює його визначення.

У цій роботі вікові групи розглядатимуться як об'єднання людей близького віку, що мають спільні, визначенні віком положення в соціальній структурі.

Отже, ми коротко розглянули поняття «вікової дискримінації». Це обмеження прав людини через вік, що не має під собою об'єктивних підстав. Дискримінація може бути як формальною, так і неформальною, обмежувати права прямо, свідомо, чи непрямо, як один з непередбачуваних наслідків певної дії. Саме поняття віку, як ознаки для дискримінації, не є однорідним, є вік біологічний, психічний, соціальний, які можуть не збігатися для однієї людини. За віковою ознакою люди об'єднуються у вікові групи, що мають певні спільні ознаки і положення у соціальній структурі, окрім власне близького віку.

1.2. Вікові стереотипи, як причина дискримінації і критерії соціальної ідентифікації

Вікові групи взаємодіють між собою, мають певні очікування від цих взаємодій, і що важливо, лишають слід від взаємодій людській культурі. Кон називає цю систему репрезентацій вікових процесів і властивостей в культурі «віковим символізмом», те, як ці процеси сприймають представники різних соціально-економічних, етнічних спільностей та груп[12, 75].

Репрезентації вікових відносин у культурі підводять нас до дуже важливого поняття «вікових стереотипів». У «Великому Енциклопедичному Словнику» соціальному стереотипу дають наступне визначення: «Схематичний, стандартизований образ або уявлення про соціальні явище або об'єкт, зазвичай емоційно забарвлене і з великою стійкістю. Виражає звичне для людини ставлення до будь-якого явища, складається під впливом соціальних умов та досвіду»[15]. Визначення досить нейтральне, не передбачає однозначно негативного ефекту від стереотипу. Справді, стереотипи, як стійкі конструкції у свідомості людини допомагають значно спростити розумові процеси і є невід'ємною частиною людського буття. Але іноді стереотипи не відповідають дійсності досить великою мірою, що б заважати ефективній взаємодії з оточенням. Причин хибності стереотипів існує дуже багато. Це, наприклад, втрачання актуальності, нерівномірне, спотворене висвітлення інформації у джерелах, надто широкий і узагальнений характер стереотипів.

О.Мікляєва визначає вікові стереотипи, як «різновид соціальних стереотипів, що відображає стійкі змістовні та оціночні характеристики сприйняття віковими групами власної і інших вікових груп і є змістом вікових ідентифікацій.»[8] Саме негативні вікові стереотипи і є, на думку Мікляєвої, основним джерелом вікової дискримінації окремих вікових груп є

негативні вікові стереотипи щодо них. Якщо розглядати вікові стереотипи не до широких вікових груп, як «молодь», або «діти», а в контексті діяльності цих вікових груп, в тому числі, і на ринку праці, можна отримати інформацію про походження вікової дискримінації на ринку праці.

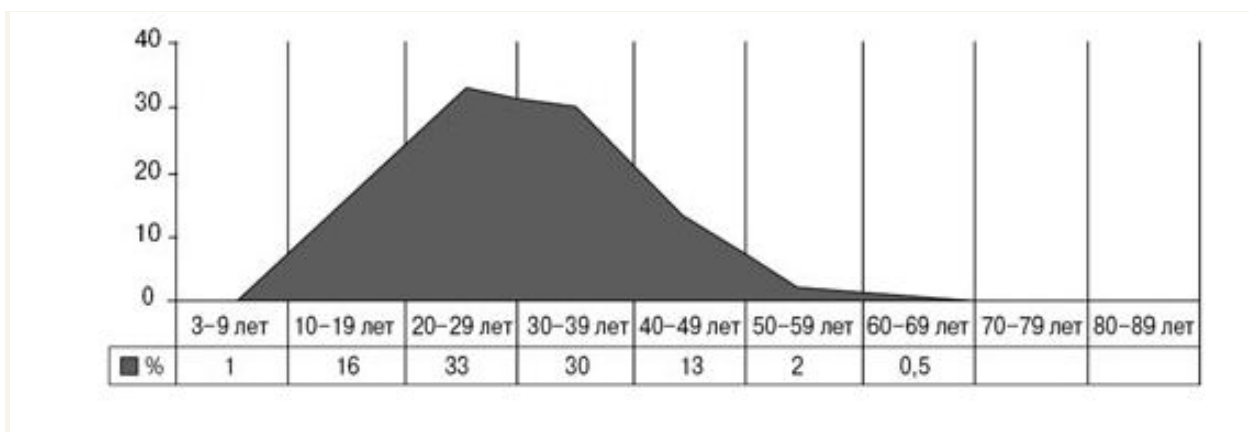


Рис 2. Розподіл відповідей, щодо найкращого, на думку респондентів, віку у опитуванні населення Російської Федерації проведеному О.Левінсоном. Горизонтальна вісь показує вікові періоди з життя людини, вертикальна вісь показує відсоток опитаних, що назвали конкретний віковий період кращим. Числові значення відсотків подані у низу ілюстрації. (за О.Мікляєвою)

На схемі ми бачимо результати зробленого кілька років тому дослідження, що говорять нам про те, що серед респондентів панує переконання про найкращий віковий період, від 20 до 40 років, якому сумарно надали перевагу 63% опитаних. Це свідчить про наявність певних стереотипів щодо віку, які поділяла більшість респондентів. Цікавим є зміст вікових стереотипів.

Мікляєва у четвертому розділі своєї монографії, з посиланням на С. Любомудрову, наводить таке узагальнення вікових стереотипів щодо літніх людей у західноєвропейському суспільстві на кінець 1980-их років:

- більшість літніх людей бідні;
- більшість літніх людей не може звести кінці з кінцями через інфляцію;
- більшість літніх людей має проблеми з житлом;
- літні люди, як правило, хворі і слабкі;

- літні люди не є політичною силою і вимагають захисту;
- більшість літніх людей погано виконують роботу;
- ймовірність нещасних випадків у літніх робітників вища, ніж у інших;
- літні люди гірше мислять, в них гірше пам'ять і нижче здібності для навчання;
- літні люди ригідні і догматичні;
- більшість літніх людей живе в соціальній ізоляції і страждає від самотності;
- літні належать до заможної верстви населення, працездатні верстви населення забезпечують їх пенсіями і утриманням;
- літні люди є потужною політичною силою;
- літні люди легко контактують з людьми, вони добрі та привітні;
- більшість літніх людей характерні зрілістю, життєвим досвідом і мудрістю;
- більшість літніх людей вирізняється добротою і щедрістю по відношенню до своїх дітей та онуків.[8]

Як бачимо, ці стереотипи є досить різними і частково несумісними між собою за емоційною забарвленістю(тобто, серед них є як позитивні, так і негативні). Щодо вікових стереотипів сприйняття молоді, то вони також можуть бути різними за емоційним забарвленням, наприклад, щодо якостей «енергійність», «креативність», «краса», але також «легковажність», «наївність», «лінь» .

Мікляєва, з посиланням на попередні дослідження, вказує, що психічним механізмом самозахисту індивіда від негативних вікових стереотипів є несвідоме асоціювання з собою переважно позитивних стереотипних якостей, і заперечення негативних стереотипів. Також можливим є уникання

індивідом людей-потенційних носіїв негативних стереотипів, і відповідно, ймовірних агентів дискримінації (наприклад, уникання літніми людьми взаємодії з молоддю). Вибіркове сприйняття вікових стереотипів зберігає в індивіда позитивний образ себе, до тих пір, поки його соціальна ідентичність, як представника вікової групи, не актуалізована взаємодією з іншими віковими групами. [8] Оскільки соціальна ідентичність безпосередньо пов'язана із взаємодією між різними групами і категоріями, в тому числі і віковими, розгляньмо це питання детальніше.

Соціальна ідентичність людини – це досить складна тема, яку можна довго вивчати, і якій присвячено багато досліджень. Однією зі спроб узагальнити їхній досвід є праця британського соціолога Річарда Дженкінса «Social Identity».

Перш за все, для визначення терміну «ідентичність» Дженкінс звертається до словника The Oxford English Dictionary, в якому ідентичність характеризують, як:

1. Подібність об'єктів, наприклад, коли A1 подібний до A2, але відрізняється від B1.

2. Основа для визначення подібностей і відмінностей чогось.

Дженкінс так визначає дієслово «ідентифікувати»:

1. Класифікувати речі і особи.

2. Асоціювати себе, або поєднувати себе із чимось іншим (наприклад, друзями, або спортивною командою)[16, 17].

На думку Р. Дженкінса, будь-яку ідентичність, носієм якої є людина, можна назвати «соціальною». Аргументом для цього слугує, перше, що будь-яка ідентичність має сенс, а сенс завжди включає взаємодію з іншими. Другим є те, що «соціальне» завжди поєднане із «культурним» у реальному

житті. Розглянувши всі ці тези, Дженкінс остаточно формулює такі базові визначення:

Ідентичність – виражає, як індивіди та колективи розділені у відносинах із іншими індивідами та колективами.

Ідентифікація – систематичні відносини відмінності і подібності між індивідами та колективами. Разом, відмінність і подібність є динамічними принципами ідентифікації і є в основі людського світу[16, 18].

Російський психолог В. Агеєв, із посиланням на Теджфела та Тернера, пише, що соціальна ідентичність складається із тих аспектів образу «Я», які впливають зі сприйняттям індивідом себе, як члена певних соціальних груп, або категорій[17, 201-211]. Разом із індивідуальною ідентичністю соціальна ідентичність формує цілісне «Я».

У визначенні Агеєва увага приділяється саме почуттю належності, спільності. Але деякі дослідники притримуються іншої точки зору, що соціальна ідентичність формується в основному не завдяки почуттю спільності із представниками якогось соціального об'єкту, а завдяки почуттю відмінності від представників інших соціальних об'єктів. Це почуття і спонукає індивіда ідентифікувати себе, як представника найменш відмінного об'єкту. Наприклад, Стюарт Холл робить наступний висновок: «Ідентичності більшою мірою є продуктом маркування відмінностей та виключень, ніж продуктом <...> природної єдності<...> ідентичності можуть функціонувати, як точки ідентифікації тільки завдяки їхньої здатності до виключення.»[18,4]

Р.Дженкінс критикує як підходи, які ставлять на перший план відмінності, так і надання виключного значення спільностям. Його аргументом є те, що усвідомлення спільності є неможливим без усвідомлення відмінностей, але обернене твердження є також вірним[16,21]. Таким чином, обидва усвідомлення є однаково важливими, знехтування одним не дозволить нам

зрозуміти сутність поняття «соціальна ідентичність». Оскільки наразі не існує чіткої відповіді на питання про важливість спільностей, або відмінностей, слід погодитися із Дженкінсом. Тобто, під час взаємодії з представниками іншої соціальної групи людина усвідомлює як і відмінність від них, так і свою спільність з іншими представниками груп.

Можна стверджувати, що під час професійної діяльності більшість людей взаємодіє з представниками різних вікових груп, що актуалізує їхню вікову соціальну ідентичність. Іноді ця взаємодія не є безпосередньою, як, наприклад, при прийнятті на роботу людина, що зіткнулася з вимогами до календарного віку також актуалізує факт наявності різних вікових груп з різним місцем у соціальній структурі. Коли людина стикається з віковими рамками, певним віковим цензом, на відміну від типів соціальної ідентичності, обраних свідомо, вікова ідентичність ґрунтується на приписаному соціальному статусі. Разом з тим, щодо актуалізації вікової ідентичності варто сказати про одну особливість. Вище ми вказували на те, що дискримінація часто має множинний характер, наприклад, за расовою і віковою ознакою. Людина, що зазнає дискримінації, актуалізує одразу декілька своїх ідентичностей. У багатьох випадках людину дискримінують, через ксенофобію більш інтенсивно за ознакою, якої агент дискримінації позбавлений і скоріш за все не набуде, як гендерні ознаки(але це не завжди, як приклад, можемо навести дискримінацію хворих інфекційними хворобами). Вікова ідентичність, як ознака для дискримінації, має особливість в тому, що усі люди без винятку проходять через етапи життя, і усвідомлюють це. Саме тому вікова ідентичність частково є актуалізованою в людей весь час. Сам по собі вік не дає людині ознак для дискримінації, але слугує індикатором для звернення до соціальних стереотипів, додатковим критерієм ідентифікації.

Існують приклади досліджень, що показують реальну розбіжність типових соціальних ідентичностей в людей залежно від їхнього віку. Наприклад, К.Іващенко на базі моніторингу українського населення в 2006 році продемонстрував, що люди старшого все ще великою мірою асоціюють себе з народом СРСР, чого значно менше в молодшого покоління (що цікаво, хоча радянська ідентичність є проявленою великою мірою в категорії старше 55 років, але вже значно менше актуальна для респондентів 30-55 років, що також тривалий час жили при СРСР)[19, 115]

Звісно, що вікова дискримінація проявляється не лише у вигляді згаданого вище обмеження віку при прийомі на роботу без об'єктивної причини. Ганна Гвоздицьких з Центру трудових прав у Російській Федерації наводить наступні можливі ситуації прояву трудової дискримінації:

1. Під час прийому на роботу.
2. При укладанні трудового договору, в тому числі щодо заробітної плати.
3. При виплаті премій, «соціального пакету»
4. Під час притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.
5. Під час переводів та відсторонень від служби (сюди можна віднести і вихід на пенсію)
6. Під час звільнення і в інших випадках.[20]

Усі ці компоненти слід врахувати під час польового етапу дослідження.

З приводу такого важливого для роботи поняття, як ринок праці, за «Законом України про зайнятість населення», це система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері

задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства[21].

1.3. Методи дослідження.

У 2011 році студентки НаУКМА Гаджук Олена, Пригоровська Лариса та Сverdлова Олександра провели дослідження дискримінації на ринку праці України, зокрема, і дискримінації за віком. Методом дослідження був кількісний контент-аналіз оголошень на сайті для пошуку роботи rabota.ua. Оголошення були класифіковані за 9 сферами професійної діяльності, наявними на сайті. Для кожної сфери був обрахований середній нижній вік для прийому на роботу, а також середній верхній вік для прийому на роботу. Цей метод, з деякими змінами через фокус лише на віковій дискримінації, ми вважаємо доцільним для застосування і в нашій роботі, оскільки він дозволить зробити висновки про загальні тенденції щодо вікових відносин на ринку праці при прийомі. На підставі узагальнених даних спробуємо назвати віковий період, найкращий для того щоб шукати і змінювати роботу в Україні. Отже, на початку польового етапу роботи буде проведений кількісний контент-аналіз оголошень веб-сайту.

Також ми збираємося провести дві фокус-групи, з метою виявлення поширених вікових стереотипів і індивідуального досвіду респондентів. Саме через спрямування на виявлення соціально - поширених стереотипів ми обрали фокус-групи, а не індивідуальні інтерв'ю, хоча цей метод також був би можливий(у груповій дискусії люди мають можливість обговорити власні стереотипи і назвати спільні риси. У разі проведення інтерв'ю спільні риси у відповідях респондентів шукає дослідник, що не може бути однозначно названо недоліком або перевагою)

Додатковим етапом польового етапу буде проведення інтерв'ю з експертами. Тут слід вказати на особливості та обмеження цього методу. До переваг слід віднести можливість отримання від людей, що професійно задіяні у вивченні ринку праці і мають картину, ширшу за інших уявлення суб'єктів ринку праці. З іншого боку, такий метод обмежує отримання інформації про зазначенні вище вікові стереотипи, що впливають на поведінку людей, безпосередньо від їх носіїв. Ця робота все ж фокусується на ринку праці, який є лише однією з кількох сфер наявності вікової дискримінації. Завданням цієї роботи є вироблення рекомендацій для зменшення дискримінації саме на ринку праці.

З приводу критеріїв вибору експертів, це повинні бути люди зі стажем роботи не менше 5 років (тобто, з досвідом і можливістю пояснити тенденції розвитку ринку праці) у галузях боротьби з дискримінацією (урядові, незалежні організації), законодавчих органах (у трудове законодавство), менеджменту людських ресурсів.

Ключові поняття:

Вікова дискримінація - обмеження прав людини через вік, що не має під собою об'єктивних підстав.

Соціальна ідентичність (за віковою ознакою)- виражає, як індивіди та колективи розділені у відносинах із іншими індивідами та колективами з віковими відмінностями.

Ринок праці - система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ПОЛЬОВОГО ЕТАПУ.

2.1 Вікові обмеження у оголошеннях про прийомі на роботу.

Одним з засобів виявлення дискримінації є кількісний контент-аналіз оголошень про вакансії на спеціалізованих Інтернет-сайтах. Ми спробували застосувати цей метод, і порівняти отримані результати з наведеними згаданий вище роботі студенток НаУКМА за 2011р. Для нашого аналізу був обраний сайт Jobs.ua (через його більш зручний для цілеспрямованого пошуку інтерфейс, ніж у аналізованого в 2011р. сайту Rabota.ua) , збір матеріалу відбувався протягом одного дня, 27 лютого 2013р.

Для аналізу були обрані десять сфер зайнятості: охорона здоров'я , освіта, торгівля, фінанси, топ-менеджери, сільське господарство, транспорт, будівництво, туризм, інформаційні технології. Такий вибір є подібним до сфер, розглянутих у 2011 році, хіба що через специфіку класифікації оголошень на сайті Jobs.ua сфера туризму замінила розглянуту у 2011 році сферу готельного і ресторанного бізнесу, а також було додану сферу інформаційних технологій. Загалом, на нашу думку, обрані сфери діяльності є досить різними за змістом, а тому є меншою ймовірність потрапляння одного оголошення до різних категорій, і відповідно, врахування одного оголошення кілька разів.

У нашій роботі відбір одиниць аналізу відбувався наступним чином: при вказані однієї з обраних сфер, у режимі пошуку на сайті додатково було введено слово «возраст», для вилучення оголошень, що містять вікові обмеження. Отримані результати були внесені до масиву програми SPSS, з трьома змінними: сферою зайнятості, мінімальним віком для кандидатів на робоче місце та максимальним віком кандидатів(не для всіх випадків були вказані одразу мінімальний та максимальний вік, в деяких було лише одне з цих обмежень). Якщо серед результатів пошуку на сайті траплялися однакові оголошення(одне оголошення у кількох різних сферах, надіслані кілька разів

однакові оголошення, змістовно ідентичні оголошення від одного працедавця, але для різних географічних регіонів роботи), вони занесені до масиву лише один раз. Також можливо не всі оголошення містили використане для пошуку слово «вік», деякі могли наприклад містити одразу значення вікового обмеження в роках. Це слід враховувати при співвіднесенні кількості занесених до масиву оголошень з віковими обмеженнями і загальної кількості вакансій у різних сферах, як це показано у таблиці нижче:

Таблиця 1. Кількість оголошень з віковими обмеженнями і загальна кількість оголошень у вибраних сферах.

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

Відсоток оголошень з віковими обмеженнями є порівняно невеликим, менше 5%. Для порівняння, серед проаналізованих на предмет дискримінації оголошень у 2011р. вікові обмеження зазначалися у 437 з 612 розглянутих

оголошень, причому вони не були відібрані специфічно для пошуку лише вікових обмежень, метою аналізу був загальний пошук різних видів дискримінації. В нас немає інформації про критерії відбору оголошень з сайту rabota.ua. Також слід враховувати, що на отримані результати впливали відмінності між сайтами Jobs.ua та rabota.ua (відмінності у аудиторії сайтів, класифікації оголошень). Але найважливішим чинником відмінності результатів, на нашу думку, є те, що на момент збору матеріалу для нашої роботи вже діяла заборона на рівні закону вказування віку в оголошеннях про прийом на роботу в Україні. Це призвело до скорочення кількості оголошень із зазначеними віковими обмеженнями.

То які ж загальні висновки можна зробити з порівняння кількості оголошень з віковими обмеженнями у десяти професійних сферах та загальної кількості оголошень? За умови прямої заборони законом вікових обмежень в оголошеннях про прийом на роботу ці обмеження все ж продовжують зустрічатися у, приблизно, кожному двадцятому оголошенні (слід враховувати ще те, що реальна частка вікових обмежень в оголошеннях дещо вища через те, що з кількості оголошень у десяти сферах не виключали дубльовані оголошення). Через порушення закону України можна стверджувати, що всі оголошення у масиві для цієї роботи були прикладами вікової дискримінації, оскільки вони вступали у конфлікт з інституціоналізованими правилами суспільства. Разом з тим, навіть без знання критеріїв відбору оголошень в 2011р. можна стверджувати, що пряма законодавча заборона зменшує зовнішні прояви дискримінації. Вже під час збору матеріалів оцінка поширеності вікової дискримінації на ринку праці через аналіз оголошень дозволяла лише отримати інформацію про загальні тенденції. Можливо, на час закінчення цієї роботи цей метод в Україні вже не є релевантним взагалі для кількісних досліджень.

Водночас, вікові обмеження в оголошення є лише найбільш явним, легко помітним показником вікової дискримінації. Заборона цього показника навряд чи призведе до швидких змін у структурі ринку праці і подоланню вікової дискримінації. Слід пам'ятати, що право відмови при прийомі на роботу лишається за працедавцем, і якщо йому заборонити напряду вказувати вік, як критерій відбору кандидатів, це не обов'язково призведе до того, що працедавець не буде насправді врахувати вік, як фактор при прийомі на роботу. Скоріше, пряма заборона лише обмеженого прояву дискримінації призведе до того, що «дискримінаційний фільтр» у вигляді вікових обмежень буде посунений з тексту оголошення про вакансію на процес розгляду працедавцем надісланих резюме і прийнятті рішення про запрошення претендентів на співбесіду. Ефективність таких заборон у протидії дискримінації є сумнівною.

Станом на 27 лютого, аналіз повідомлень все ж таки дозволяв отримати загальну картину вікових обмежень в різних сферах ринку праці при прийомі на роботу, тож розгляньмо їх детальніше.

Більшість випадків(450 з 638, близько 70%) в масиві склали оголошення, де був вказаний як мінімальний, так і максимальний вік для подання на вакансію. 103 оголошення (16%) склали ті оголошення, де був вказаний лише мінімальний вік, 85 оголошень (13%) – лише максимальний. З погляду на різницю між частотою мінімальних і максимальних вікових обмежень можна висловити припущення, що молоді важче знайти роботу, ніж літнім людям. Разом з тим, це не можна стверджувати однозначно без детального погляду на значення віку в різних сферах, оскільки можливе мінімальне обмеження – вимога досягнення 18-ти років(хоча це й суперечить правилу не вказувати вік в оголошеннях, але робота неповнолітніх потребує додаткового розгляду і уточнень з приводу того, чи є вікові обмеження тут проявом дискримінації) Більшу кількість обмежень по мініальному віку

можна пояснити поширеним уявленням про брак досвіду в молоді, а також про практику суміщення навчання і роботи, що не задовольняє деяких працедавців.

Частково це припущення можна підтвердити, якщо поглянути на графік розподілу частот у змінній мінімального віку для вакансій:

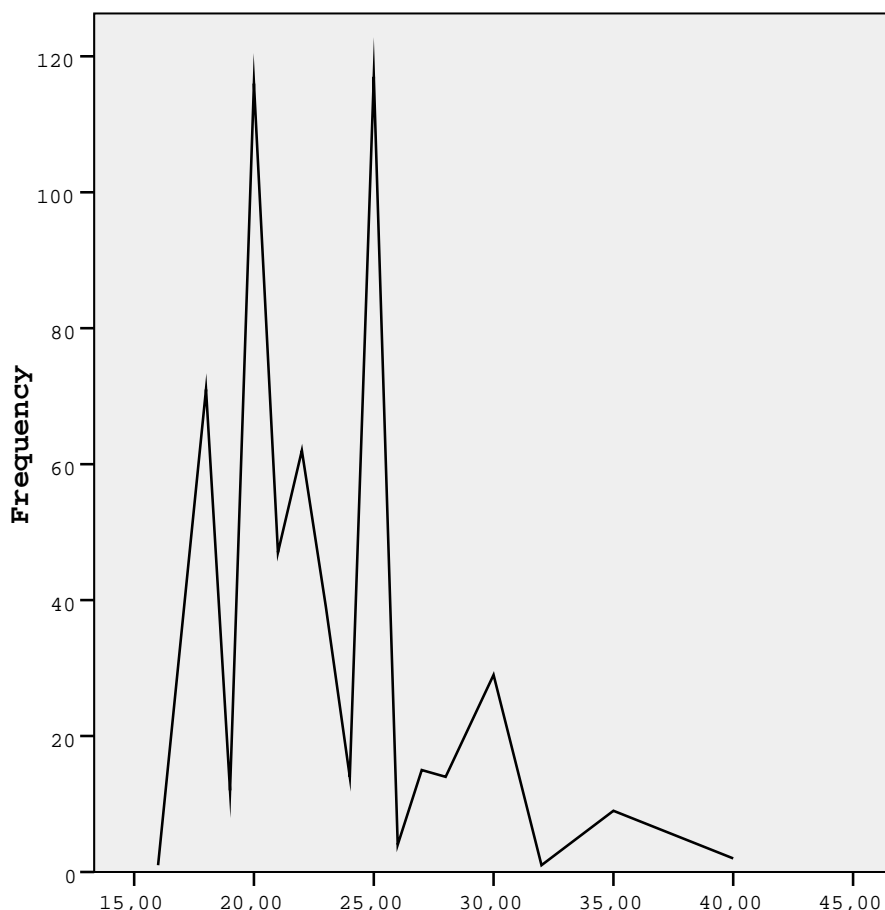


Рис 2. Розподіл значень мінімального віку для претендентів на роботу. Вісь ОХ – значення віку в роках. Вісь ОУ – частота отримання значень в побудованому масиві.

Як бачимо, найчастіше мінімальний вік, потрібний працедавцю, становив 25 та 20 років(116 та 117 оголошень відповідно, по 18% від загальної кількості оголошень). 18 років також траплялося досить часто, 71 один випадок і 11% від загальної кількості. Також значною була частка вимог до досягнення 22 років(62 випадки і близько 10%). Ситуація з частотами для 18 та 22 років підтверджує припущення про те, що працедавці в цих 27

оголошеннях шукали повнолітніх робітників, або тих, хто завершив отримання освіти. Разом з тим, велику частоту для 25 років вже видається неможливим пояснити лише прагненням працевлаштовувати тих, хто вже закінчив університет, оскільки зазвичай процес набуття вищої освіти для українців завершується кількома роками раніше.

Відмінну картину ми отримуємо при побудові графіку частот для максимальних вікових обмежень:

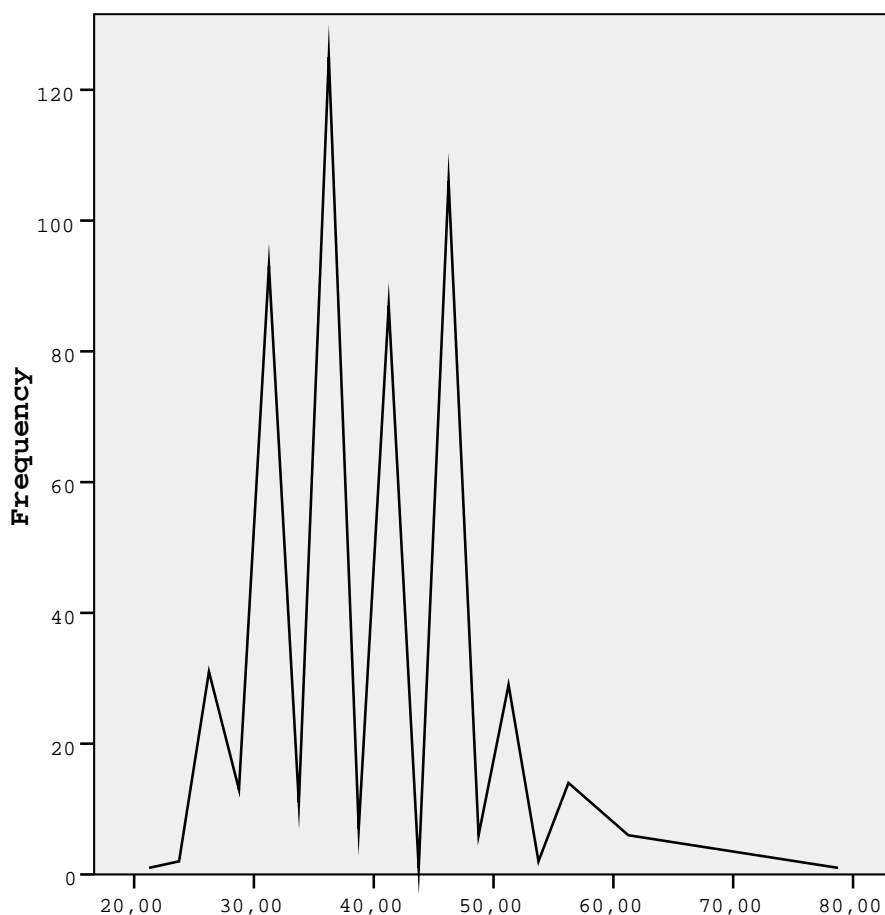


Рис 12. Розподіл значень максимального віку для претендентів на роботу. Вісь ОХ – значення віку в роках. Вісь ОУ – частота отримання значень в побудованому масиві.

Як бачимо, у значеннях максимального віку хоча й можна назвати суттєво поширеніше значення (35 років, 121 оголошення, 19% від загальної кількості), але загалом «круглі» значення(0 та 5 на кінці) трапляються досить часто, без таких виразних «піків», як у мінімального вікового обмеження.

Можна сказати, що критерії для вікових обмежень для максимального віку(і відповідно, вікової дискримінації для людей старших) є значно більш різноманітними, ніж обмеження для мінімального віку. При боротьбі віковою дискримінацією людей старшого віку потрібно враховувати більше моментів, ніж при боротьбі з дискримінацією молоді.

Повернемося до загальної кількості оголошень на сайті Jobs.ua. Вадою зібраних до масиву даних є надто висока кількість оголошень, що стосувалися сфери торгівлі. Але вона є пропорційною до загальної кількості оголошень у сфері торгівлі на сайті. Це можна пояснити специфікою аудиторії сайту та структурою українського ринку праці (велика кількість працівників і динамічність торгівельної галузі). Разом з тим, торгівля не є сферою, де в оголошеннях у відсотковому значення найбільше зустрічалися вікові обмеження, хоча і тут частка оголошень з вказуванням віку перевищила 5%. Частка оголошень з віковими обмеженнями перевищила п'ять відсотків у сфері туризму (6, 97%), торгівлі (5,75%), будівництва (5, 28%), топ-менеджменту (5, 14%). Найменша частка оголошень з віковими обмеженнями була в сфері сільського господарства (1, 69%), але оголошень про сільське господарство на сайті взагалі було мало, мабуть, у цій сфері робітників порівняно рідко шукають через Інтернет, а також мало вікових обмежень було у сфері інформаційних технологій(2, 67%), мабуть, тому що ця сфера слабо залежить від фізичного стану працівника, а також є новою на ринку України, з високими можливостями для самоосвіти, яка не так залежить від віку, як інституціоналізована освіта. Невелика частка оголошень з віковими обмеженнями не дозволяє більш чітко виокремити якісь тенденції.

Вище було сказано про сам факт наявності-відсутності вікових обмежень в оголошеннях залежно від сфери працевлаштування. Користуючись даними з масиву можливо також поглянути на середні значення вікових обмежень в

роках. Спочатку було проведено одно факторний дисперсійний аналіз для мінімальних і максимальних вікових обмежень в різних сферах зайнятості(сільське господарство було виключено через невелику кількість оголошень). В результаті було вказано на значущу відмінність середнього значення вікових обмежень залежно від сфери зайнятості. Для більшої деталізації було замовлено попарне порівняння середніх значень за методом Тамхена (базова інформація про цей метод в роботі О. Криштановського «Анализ социологических данных»[22,106]). Розгляньмо отриманні значення середніх, а також статистично значущі на рівні 0,05 різниці між середніми залежно від сфери праці(знак мінусу означає, що у вказаній сфері середнє вікове обмеження менше за ту, з якою ми її порівнювали).

Таблиця 2. Значущі різниці середніх вікових обмежень щодо мінімального віку у різних сферах(подано у роках).

	Буд	ІТ	Осв	Здор	Топ	Торг	Транс	Тур	Фін
Будівництво			6		3				
Інформаційні технології			6		3				
Освіта	6					6		7	4
Охорона здоров'я									
Топ-менеджмент	3	3	2			4		5	
Торгівля			6		4		3		
Транспорт						3		4	
Туризм			7				4		3
Фінанси			4					3	

Освіта – середній мінімальний вік: 28 років(тут і далі округлено до цілих значень в роках), значуща різниця середніх з торгівлею (6 років), фінансами (4 роки), будівництвом (6 років), туризмом (7 років), інформаційними технологіями (6 років). Освіта мала найвищий середній мінімальний вік для претендентів на вакансії. Можливим поясненням цього може бути специфічність вакансій, які класифіковані, як освітні саме на Інтернет-сайті (репетиторство, тренінги), в основному, освітні послуги шукають через Інтернет різні приватні структури, тут велика роль стереотипів і низька регуляція з боку держави(про це детальніше у розділі про інтерв'ю з експертами)

Охорона здоров'я – середній мінімальний вік: 24 роки, значущої різниці середніх з різними сферами не спостерігається, тобто, галузь медицини не відрізняється суттєво від інших галузей за обмеженнями щодо мінімального віку.

Торгівля – середній мінімальний вік: 22 роки, значуща різниця з освітою (- 6 років), топ-менеджментом (- 4 роки) і транспортом (- 3 роки). Як бачимо, середній мінімальний вік в сфері торгівлі нижчий порівняно з іншими сферами.

Фінанси – середній мінімальний вік: 23 роки, значуща різниця з освітою (- 4 роки), туризмом (3 роки)

Топ-менеджмент - середній мінімальний вік: 25 років, значуща різниця з освітою (- 2 роки), торгівлею(4 роки), будівництвом(3 роки), туризмом (5 років), інформаційними технологіями (3 роки)

Транспорт – середній мінімальний вік: 25 років, значуща різниця з торгівлею (3 роки) та туризмом (4 роки).

Будівництво – середній мінімальний вік: 22 роки, значуща різниця з освітою (- 6 років) та топ-менеджментом(- 3 роки)

Туризм – середній мінімальний вік: 21 рік, значуща різниця з освітою (- 7 років), фінансами(- 3 роки), транспортом (- 4 роки). Мінімальний вік для туризму був найнижчим з усіх сфер, це можна пояснити вимогами до активної фізичної праці, вимогами до зовнішності та комунікативних навичок.

Інформаційні технології – середній мінімальний вік: 22 роки, значуща різниця з освітою (- 6 років), топ-менеджментом(- 3 роки)

Загальний мінімальний середній вік: 23 роки. На розглянутому вище прикладі бачимо, що вікові обмеження різняться залежно від сфери праці(для сфер з великими фізичними навантаженнями, як туризм, будівництво) мінімальний вік нижче, для сфер, де потрібен досвід, знання (як топ-менеджмент, керування транспортним засобом, педагогічна діяльність) середній мінімальний вік вище. З освітою ситуація особлива, на нашу думку, вона ілюструє ситуацію в сфері приватних освітніх послуг, про що детальніше скажемо далі, а також проблему концептуалізації різних сфер праці, вплив цієї концептуалізації на отриманні результати.

Тепер так само подивимось на показники середнього для максимального припустимого віку для подання на вакансію:

Таблиця 3. Значущі різниці середніх вікових обмежень щодо максимального віку у різних сферах(подано у роках).

	Буд	ІТ	Осв	Здор	Топ	Торг	Транс	Тур	Фін
Будівництво		9	8						6
Інформаційні технології	9		7	8	9		8		
Освіта		7				7			
Охорона здоров'я		8				8			
Топ-менеджмент		9				8			
Торгівля	8		7	8	8		7		
Транспорт		8				7			
Туризм									
Фінанси	6								

Освіта – середній максимальний вік: 42 роки, значуща різниця середніх з торгівлею (7 років), інформаційними технологіями (7 років).

Охорона здоров'я – середній максимальний вік: 44 роки, значуща різниця з торгівлею(8 років), інформаційними технологіями(8 років)

Торгівля – середній максимальний вік: 36 років, значуща різниця з освітою (- 7 років), охороною здоров'я (- 8 років), топ-менеджментом (- 8 років), транспортом (- 7 років), будівництвом (- 8 років). Можливо, результат відображає специфіку вакансій на сайт(активна торгівля, мережевий маркетинг)

Фінанси – середній максимальний вік: 38 років, значуща різниця з будівництвом (- 6 років)

Топ-менеджмент - середній максимальний вік: 44 роки, значуща різниця з торгівлею(8 років), інформаційними технологіями (9 років)

Транспорт – середній максимальний вік: 43 роки, значуща різниця з торгівлею (7 років) та інформаційними технологіями(8 років).

Будівництво – середній максимальний вік: 44 роки, значуща різниця з торгівлею (8 років), фінансами(6 років) та інформаційними технологіями (9 років)

Туризм – середній максимальний вік: 39 рік, значущої різниці нема

Інформаційні технології – середній максимальний вік: 35 років, значуща різниця з освітою (- 7 років), охороною здоров'я (- 8 років), топ-менеджментом(- 9 років), транспортом (- 8 років), будівництвом (- 9 років).
Зі сферою інформаційних технологій вийшла ситуація цікава тим, що частка оголошень, що містили вікові обмеження взагалі в цій сфері була однією з найменших. Але разом з тим, бачимо, в середньому літнім людям шукати тут роботу досить важко. Це показує, що при кількісному аналізі явища вікової дискримінації в різних сферах праці важливим є дві характеристики: загальна поширеність дискримінації, та жорсткість вікових обмежень, середнє значення вікової межі, за якою, наприклад, пошук роботи стане складнішим через фактор віку.

Загальний максимальний середній вік – 38 років.

На основі середніх мінімальних і максимальних вікових значень можемо побудувати віковий період для населення України, під час якого вони мають найменше шансів мати труднощі при працевлаштуванні через свій вік. Це вік від 23 до 38 років. Хоча, звичайно, наш емпіричний матеріал є недосконалим, але, на нашу думку, подібним методом досить просто вираховувати оптимальний вік для пошуку роботи для різних сфер. В той же час, існують

приклади використання подібного вікового інтервалу, як найкращого у стратифікаційному аналізі на пострадянському просторі. Наприклад Наталя Тіхонова та Надія Давидова при розрахунку ресурсної забезпеченості російського населення враховували вік респондента від 22 до 40 років, як компонент наявного в нього біологічного ресурсу[23, 38]. Тобто, і для Росії, і для України оптимальний віковий період для роботи подібний.

Щодо висновків, спочатку назвемо методологічні моменти.

Кількісні методи в аналізі дискримінації мають своєю перевагою наочні результати, можливість робити порівняння з іншими дослідженнями і відстежувати динаміку подій. Але недоліком є чутливість до критеріїв відбору одиниць аналізу, форми надання первинних даних, концептуалізацій (це актуально для будь-якого методу, але числові показники в кількісних дослідженнях часто претендують на універсальність). Також важливим моментом є обмеженість кількісних індикаторів дискримінації, особливо тих, що конфліктують з чинним законодавством. Так, хоча заборона зазначення віку в оголошеннях про вакансії і призводить до формального зменшення такого показника, як кількість вакансій з віковими обмеженнями, але це не дозволяє впевнено стверджувати про фактичне зменшення рівню дискримінації. Тому можна надати пораду обирати кількісні методи, як основні в разі, якщо індикатор дискримінації ще не привернув великої уваги в суспільстві, особливо з боку державних органів(їхня боротьба з індикаторами суттєво вплине на отриманий результат). В Україні заборона вказування віку в оголошеннях про вакансію ставить під сумнів доцільність використання методу такого аналізу для вивчення вікової дискримінації у подальшому.

З приводу результатів аналізу оголошень, можна сказати, що

1. Оптимальним віком для пошуку роботи в Україні є період з 23 до 38 років.
2. З точки зору частоти вказування вікових обмежень в оголошеннях, найбільш дискримінованими з десяти розглянутих сфер є сфери туризму, торгівлі, топ-менеджменту та будівництва. Найрідше вік вказують у сферах інформаційних технологій та сільського господарства.
3. З точки зору межі вікових обмежень (високе значення мінімального віку для подання на вакансію, низьке значення максимального віку для подання на вакансію), найбільш дискримінованими є освіта (найвищий мінімальний вік для пошуку вакансії), а для максимального віку інформаційні технології і торгівля.
4. Дискримінація літніх людей(вказування максимального віку) є менш передбачуваною, має під собою більше різних факторів, ніж дискримінація молоді (вказування мінімального віку). Якщо для молоді мінімальний вік можна інтерпретувати як вимоги до повноліття, завершеної освіти і досвіду, то максимальний вік варіюється значно ширше, має більший розкид значень і тяжіє не до загальносуспільних значень віку, як досягнення повноліття або завершення процесу отримання освіти, а до «круглих» значень.

2.2 Вікові стереотипи та досвід вікової дискримінації у професійній діяльності. Фокус-групи.

У попередньому розділі ми ознайомилися з прикладом кількісного аналізу вікової дискримінації на ринку праці, з особливостями і недоліками подібних методів. Доповнимо цей досвід прикладом застосування якісних методів для дослідження сутності вікової дискримінації. На початку цієї роботи було названо вікові стереотипи, як один з найважливіших компонентів явища вікової дискримінації. Для детальнішого вивчення вікових стереотипів, а також індивідуального досвіду зіткнення з дискримінацією, було обрано, як метод, фокус-групи. Перевагою цього методу є можливість взаємодії між респондентами, створення так званої «групової динаміки» в розгляді проблеми вікової нерівності.

Нами було проведено дві фокус-групи по 5 осіб (тобто, це міні-групи, що дозволили надати більше можливостей і часу для висловлення своєї думки кожному респонденту, але в той же час було отримано, ймовірно, менше різноманіття інформації, ніж при більших за обсягом групах). Критеріями для відбору респондентів до груп був вік та досвід роботи. Згідно з опитуванням працедавців в Росії, більшість з них вважає найоптимальнішим віковим періодом для роботи 25-34 роки[24]. Ми припустили, що подібний віковий інтервал є актуальним і для України, тим більше, що у попередньому розділі в результаті кількісного аналізу ми отримали подібний інтервал 23-38 років. Але, врахувавши власні обмеження для висновків, ми вирішили походити з інтервалу 25-34 роки при виборі респондента. Наше припущення, що люди молодші і старші за оптимальний вік для роботи мають більші шанси стикнутися з віковою дискримінацією. Тому одна група була підібрана з респондентів, що є молодшими за 24 роки і мають досвід роботи не менше року, а друга – для респондентів старше за 34 роки.

Фокус-групи склалися з двох частин. Перша частина передбачала висвітлення вікових стереотипів респондентів, їхнього уявлення про межі людського віку, молодості та старості, запропоновано персоналізувати ці поняття. Друга частина була спрямована на отримання інформації про досвід дискримінації та уявлення про це явище. Щодо компонентів вікової дискримінації, респондентів питали про вплив віку при прийомі на роботу, укладанні трудового договору і визначення умов праці, виплату премій і соціальну підтримку з боку працедавця, притягнення до відповідальності, просування по «кар'єрній драбині», спілкування в робочому колективі, звільнення з роботи. Завершено групи питанням про загалом оптимальний вік для роботи.

Таблиця 4. Респонденти групи молодше за 25 років

Номер	Вік	Стать	Професія
P1	23	Ч	працівник відділу якості логістичної компанії
P2	22	Ч	працівник технічної підтримки Інтернет-провайдера
P3	21	Ж	працівниця-оператор ПК маркетингової компанії
P4	22	Ж	працівниця-аналітик маркетингової компанії
P5	24	Ж	працівниця – аналітик фінансової експертної компанії

Таблиця 5. Респонденти групи старше за 34 роки.

Номер	Вік	Стать	Професія
P1	65	Ж	пенсіонерка, в минулому модельєр -конструктор
P2	63	Ж	пенсіонерка, інженер-стандартизатор
P3	36	Ч	сервіс-інженер обладнання для басейнів

P4	56	Ч	комп'ютерний спеціаліст
P5	54	Ж	дизайнерка освітлення

Як бачимо, віковий склад другої групи був значно різноманітніший, в основному, через те, що усі респонденти молодше 25 вийшли на ринок праці порівняно недавно.

З приводу перших асоціацій зі словом «вік», в обох групах був названий саме літній вік: « *Возраст...это уже человек ... в возрасте*» (P1, 23р), « *У меня стереотипная ассоциация с возрастом, это пожилой человек*» (P3, 21р), « *Возраст...когда уже большой возраст, это не совсем радостно(...)* у молодых еще все впереди, а у нас – позади» (P1, 65р.), «*Возраст – это упущенные возможности*»(P2, 63р.). Разом з тим, два респонденти в кожній групі вказали, що слово «вік» для них позбавлене емоційного забарвлення і не викликає асоціацій: « *Средний, младший возраст, в зависимости от контекста слово меняет свою смысловую нагрузку*»(P2, 22р), « *Не знаю ... смотря в каком контексте. В каждом возрасте есть свои плюсы-минусы*»(P3, 36р). Також був один приклад визначення віку, як самопочуття: « *Я так скажу, возраст – это то, как вы себя ощущаете. Я, например, ощущаю себя на 40 «с хвостиком*»(P4, 56р.)

Далі респондентам було запропоновано озвучити свої асоціації зі словом «молодість». Загалом, в обох групах це слово викликало дуже позитивні асоціації, «позитив», енергію, нові можливості, перспективи, стійкість до труднощів. На першій групі був названий конкретний віковий період для молодості, 18-30 років. В той же час, на групі два мала підтримку висловлена Респондентом 4(56р) думка про те, що молодість може бути не тотожною до молодості тіла, якщо людина має психічні властивості молодості, тобто жвавість, позитивний світогляд, а можлива обернена ситуація, коли людина

фізично молода, але почуває себе старою. Додатково була висловлена Респондентом 3(3бр.) думка про те, що молодість в залежності від суспільних процесів може набувати різних форм, зокрема й негативних: *«Моя молодість прилась на конец 80-ых(...) то поколение мне все-таки было ближе, чем нынешняя молодежь(...) то были «люди-творцы», а сейчас это «люди-потребители».*

З приводу гендерно-зabarвлених стереотипів щодо молодості, на обидві групи продемонстрували багато в чому подібне уявлення про «жіночу молодість». Респонденти називали образ активної, мрійливої жінки, що має багато можливостей для самореалізації, « шукає себе», але вже поступово готується до повноцінного дорослого життя, працює в активних, творчих сферах праці. Майже усі респонденти, що висловлювали думку, називали також створення сім'ї у зв'язку з жіночою молодістю. Але якщо респонденти старшої групи погоджувались, що жінки створюють сім'ю під час молодості, в молодшій групі було кілька разів зазначено про дітей, що саме народження дітей є верхньою межею для жіночої молодості: *«Девушка до 25-ти лет... и без детей, дети у меня ассоциируются с более зрелым возрастом»(P3. 21р.)* Що також цікаво, якщо перша група називала досить конкретний віковий період, що максимально окреслює жіночу молодість(18 – 35р.), то на групі два усі респонденти жіночої статі наголосили, що жіноча молодість, як ментальний стан, не має вікових меж: *«Никогда не кончается женская молодость. Женщина остается женщиной всю жизнь. Если она в душе молодая, если она еще и кокетка...»(P2, 63р.)*. Тобто, ці відповіді підтримували підняту на другій групі тему про духовну молодість, як відміну від молодості фізичної.

Коли було поставлено питання про асоціацію з жіночою старістю, майже в усіх респондентів в обох групах воно викликало негативні асоціації. В першу чергу, це такі риси характеру, як прагматизм, нервовість, емоційна

виснаженість, слабке фізичне здоров'я, в молодшій групі це відмова визнавати власний стан (пластична хірургія, косметика). В першій групі в якості персоналізації жіночої старості респонденти наводили одразу кілька можливих варіантів, з досить жвавим описом зовнішності, одягу, роду діяльності:

« Одна социальная прослойка, средний тип населения, это будет благообразная бабушка, которая живет в своей квартире, возможно, одна, возможно, с дедом, ухаживает за ним, спокойная, семечки у парадного жует днем(...) пенсионерка. Второй тип, это уже более высокая социальная прослойка... «мама мажора», она будет в широких расклешенных штанах кремового цвета, в пиджаке(...) собачка, туфли, все дела. И третья прослойка, низшая, это такие озлобленные бабушки... часто они бывают очень больные. Но, они любят кричать из окон, материться, писать кляузы и тому подобное(...) на самом деле (характер) зависит от здоровья»(P2, 22р). Фактор здоров'я був важливий для визначення жіночої старості і в старшій групі: *«(...) когда на лицо увядание, внешность»(P5. 54р.)*, але все ж таки за нашим спостереженням визначення жіночої старості літніми респондентами стосувалося скоріше емоційного стану, ніж зовнішніх ознак: *«Старость – это когда человек перестает задавать вопросы»(P3. 36р),*

« А бывает просто человек болен...да и потом, старость «очень обеспеченная» для пенсионеров в нашей стране... это угнетает.(...) Естественно, это угнетает. Бывает, раньше встречаешь человека, он идет угрюмый. А чему ему радоваться?(...) Когда лекарство стоит сколько? А пенсия...реально(...) вот вам старость, какая может быть радость, особенно если одинокий?»(P1. 65р.)

Хоча, щодо старості в другій групі був наведений, як позитивний елемент, звільнення від багатьох обов'язків: *«... знаете, так классно, когда я*

вышла на пенсию, меня наконец перестали в автобусе поднимать, что бы я место уступила»(P2. 63р.)

Що цікаво, з приводу чоловічої молодості обидві групи вказали на більшу важливість аспекту фізичного здоров'я, а також пов'язану з цим іншу періодизацію порівняно з молодістю жіночою: *«О, на нем пахать да пахать!»(P2. 63р)*. Знову ж таки, для чоловіків з першої групи важливим був фактор сім'ї, одразу було сказано, що молодий чоловік ще не одружений. Пов'язано з цим було те, що на думку респондентів молодшої групи він живе *«для свого задоволення»*, але: *« в моем представлении, как и барышня, это тоже 25-ти летний парень, только в отличии от девушки он уже такой, более ответственный, он уже должен найти какую-то нишу в обществе»(P3, 21р.)*

Як бачимо, з приводу вікових стереотипів молодість майже виключно позитивно забарвлена, а старість – навпаки, має негативні риси, причому в основному це риси характеру(особливо це помітно у відповідях людей старшої групи, де вираженою є тенденція до відокремлення духовної і фізичної старості). Люди старшої групи також дещо по різному характеризували молодість залежно від статі(фізичне здоров'я в чоловіків, емоційний розквіт в жінок), але старість характеризували скоріше як негативні риси характеру, універсальні для обох статей.

Відповіді на перше питання другої частини в групах, про вплив віку на працевлаштування, розбіглися. Усі без винятку респонденти погодились, що такий вплив в сучасних реаліях є. Але причини цього впливу були наведені різні в залежності від віку респондентів. Молодші респонденти, з першої групи, стверджували, що основною причиною є більша готовність молоді до навчання, засвоєння нових знань:

« Абсолютно. И это в первую очередь потому, что в зависимости от возраста у человека по-другому работают мозги. Самый пик умственной деятельности приходится на период от двадцати и до... тридцати, может даже до двадцати семи. После уже начинается спад. То есть, для работодателя на первом месте стоит выбрать такого сотрудника, что бы он был с нормальным образованием, специализировался в этой сфере, с опытом работы, и что бы он был не слишком старым, до двадцати семи лет. Потому, что (...) обучить человека, который старше двадцати пяти лет, очень сложно. Ему можно вдалбливать в голову одно и то же по нескольку раз в день, он будет все равно спрашивать(...) если человеку двадцать или девятнадцать, ему один раз скажешь, он запомнит(...) это конечно зависит от умственных способностей человека, но по моим наблюдениям все-таки(...) чем младше человек, тем легче ему запоминать новую информацию, особенно такую, с которой он не имел опыта работы». (Р2. 22р).

В той же час, два респонденти з першої групи вказали на другорядність вікового фактору у порівнянні з мотивацією до навчання. Також у першій групі було висловлено твердження, що старший вік може бути більш позитивним при пошуку роботи (чого не зовсім не було сказано на другій групі), як показник досвіду. З рештою, респонденти першої групи дійшли згоди, що при вказанні вікових обмежень працедавці намагаються таким чином отримати кандидатів зі збалансованими характеристиками(наявність досвіду роботи, але й готовність до нових знань внаслідок молодого віку).

На другій групі було сказано, що старший вік дуже заважає в пошуку роботи, але були названі не фізіологічні причини, а по-перше, суб'єктивне ставлення працедавця, стереотипи (наприклад, неможливість інтегруватися в молодий колектив), по-друге (і цей фактор назвали найбільш важливим), внаслідок структурних змін в суспільстві нашої країни внаслідок останніх

десятиліть, переходу до ринкової економіки, занепаду багатьох професійних галузей і втрата актуальності освіти для роботи в цих галузях:

« Уничтожены целые отрасли, а что вместо них? Вместо них офисные центры, сфера услуг. Вот я, занимаюсь услугами, бассейнами(...) соответственно, тут не нужна преемственность, тут нужен хороший внешний вид, умение продать и ...все(...) и после определенного возраста человек просто выходит в тираж. Если конечно он не занимается в какой-то узкой(востребованной) сфере(...) у нас поменялась полностью структура производства».(Р3. 36р), *« Еще момент обучения. Раньше, помню, когда спрашивали старшие младших еще, в проектных институтах, то всегда(...) делились, передавали знания. А сейчас полностью самообучение, никто никого не дергает.»**«Я допер, и ты допрешь»*(Р5. 54р.) Саме структурні зміни усього суспільства і макроекономіки, на думку респондентів, і стали причиною сучасної нерівності між віковими категоріями. Також старші респонденти вказали про специфічно актуальний для молодих жінок, що шукають роботу, стереотип про великий ризик у разі влаштування забезпечувати працівниці декретну відпустку. За словами респондентом, це явище було актуальним завжди, але за умов набуття Україною незалежності і загострення проблем соціального забезпечення з боку держави вона стала ще актуальнішою.

З приводу альтернативи врахування віку при прийнятті на роботу, Респондент 4 сказав, що сам має досвід вибору кандидатів на посаду, і вікову нерівність, дискримінацію, можна успішно подолати за допомогою стажувань, термінів випробування та тестових завдань. Детальніше ми розглянемо цю тему в наступному розділі.

На питання про укладання трудового договору, визначення рівня заробітної плати, обидві групи дали майже однакову відповідь, що в цьому аспекті молодь більш вразлива до дискримінації, ніж старші люди, і їм

частіше призначають меншу заробітну плату. Респондентка з молодшої групи мала досвід роботи офіціанткою до досягнення повноліття, при цьому повнолітні працівниці в тому ж закладі отримували в два рази більшу заробітну плату. Причинами такого стану речей було названо більше можливостей для пошуку роботи в молоді (і більшу конкуренцію), менші матеріальні потреби молоді, суміщення роботи з навчанням, недосвідченість молодих працівників (як професійна, так і досвід обрання вигідніших умов праці). Також був названий такий непрямий фактор, як великий відсоток серед молоді тих, хто кілька разів змінює професійну сферу, а тому на кожне нове робоче місце приходять фактично без досвіду. Також було сказано, що більш відповідальну роботу призначають частіше старшим працівникам, а більш рухому, наприклад, з відрядженнями – молодим.

Стосовно виплати премій, страхування і іншої додаткової підтримки, на першій групі респонденти сказали, що це залежить скоріше не від віку напряду, а від сфери зайнятості (у тих сферах, що переживають занепад, нема заохочень, в успішних сферах це може слугувати додатковою мотивацією, але це не пов'язано з віком)

Вплив віку на неформальне спілкування під час роботи, групування людей за віковою ознакою визнали три респонденти з першої групи, і всі респонденти з другої групи: *« Я работаю с молодыми людьми своей возрастной категории. Не то, что бы мы были мега-друзья(...) но комфортное общение. Я думаю, если нас пять человек, и тут приведут какую-то(...) женщину сорок плюс, не думаю, что эта атмосфера останется комфортной.(...) Или меня поместить в какой-то такой завод.»*(P3. 21p), *«Чем слаженнее коллектив, тем выше у него КПД, а слаженный коллектив сделать из представителей этих(...) разных возрастных категорий сложно, потому, что у них разные интересы в разных областях»*(P2. 22p) *« Молодежь другая, они выросли в современных*

реалиях, компьютеризации. Многие из этого люди в возрасте не могут освоить. Молодежь- они более современные(...) у них другие потребности»(P1. 65р) « У них другие потребности, мы им можем лишь теоретически сопереживать(...) у них другая жизнь» (P5. 54р).

Тобто, загалом респонденти визнавали певні бар'єри для спілкування між різними віковими категоріями(пояснювали це як простим не співпадінням в інтересах, так і знову ж таки бурхливими соціальними змінами останніх десятиріч). Серед молодих респондентів пролунали протилежні твердження, цікавість до спілкування зі старшими:

« У меня был опыт работы в молодом коллективе, а потом в старшем. Я думаю, тут очень многое зависит от уровня культуры людей. С людьми которые старше тоже можно работать(...) интересно. В коллективе молодом это весело, в своей атмосфере. Но коллектив, который старше, которые поставили себе цель в жизни, к которой стремятся, у них есть чему учиться,(...) можешь себя развивать, это другой опыт(...) я бы больше не разделяла на человеческие категории, а на людские, умственные»(P5. 24р).

Але, загалом, неформальне, «веселе», «непрофесійне» спілкування було названо респондентами скоріше процесом, в якому природніше виглядають люди одного віку.

Міжвікове спілкування впливало і на призначення покарань. На думку молодших респондентів, оскільки вищі позиції зазвичай обіймають люди більш старші, їм психологічно легше призначати покарання працівникам, що є значно молодшими за них. Цікаво, що старша група заперечила будь-який вплив віку на покарання, можливо, для них проблема спілкування зі старшими начальниками не була актуальною, ця ситуація не здалась очевидною, як для молодшого покоління(хоча при відповіді на питання про

кар'єрні перспективи і вік на другій групі була озвучена думка, що начальник повинен бути старшим за більшість підлеглих)

З приводу просування по «кар'єрним сходам», і перша, і друга групи зазначили, що для молодших працівників «більш природно» активніше просуватися по кар'єрі, це є відображенням амбіцій молоді, в той час, як літнім людям більш властиве прагнення до стабільності, застосування вже набутих навичок. Хоча, ця тенденція не визнана універсальною, можливі випадки, коли молодь замість підвищення легко змінює професійну сферу.

Нарешті, щодо впливу віку на шанси працівника бути звільненим, тут обидві групи не назвали впевнено якийсь зв'язок, (причини для такої санкції, як звільнення зазвичай більш вагомі, ніж вік) хіба що перед виходом працівника на пенсію можливе менша схильність керівництва до звільнення: *« Я думаю, это зависит от типа компании, частной или государственной. В частной уволят того, кто, как уже сказали, КПД, а в государственной будут тянуть, до пенсии, все же всех знают»* (РЗ. 21р.)

З приводу оптимального віку для роботи, респонденти першої групи вказали період з 20 до 35 років, а в старшій групі це був трошки ширше інтервал від 18 до 40 років.

Отже, ми розглянули результати, отриманні на двох фокус групах. З приводу фокус-групи, як методу для вивчення явища вікової дискримінації, якщо перша частина, виявлення вікових стереотипів, її можна назвати досить вдалою, до щодо другої, вадю нашого дослідження є те, що ми не сформулювали чітко критерії потрібної нам інформації, чи ми хочемо дізнатись про індивідуальний досвід людей, чи про їхнє уявлення про явище вікової нерівності. Це вплинуло на формулювання питань і поведінку модератора, і відповідно, на отриману інформацію. Якщо переглядати записи

груп, не зовсім зрозуміло, де респондент керується власним практичним досвідом, а де лише уявленнями. Потрібно ретельніше планувати групи.

Але на основі отриманої нами інформації можна зробити певні висновки:

1. Вікові стереотипи щодо молодості, незалежно від віку респондентів є позитивно забарвленими, молодість асоціювалася з енергією життя, перспективами. При цьому жіноча молодість також асоціювалася з мріями, творчістю. Чоловіча молодість більше асоціювалася з фізичною силою, здоров'ям. Це показує актуальність в українському суспільстві розподілу гендерних ролей, що може також впливати на сприйняття віку залежно від статті людини.
2. Поняття старості носило в обох групах респондентів негативне забарвлення, як щось втрачене, поганий стан здоров'я та характер. При цьому молодшим респондентам було легше персоналізувати старість, в той час як старші респонденти радше намагалися сфокусуватися на духовних аспектах старості на противагу фізичному старінню. Це може слугувати підтвердженням того, що люди намагаються не асоціювати негативні стереотипи із собою, оскільки старіння фізичне є більш універсальним і легко помітним за старіння духовне.
3. Усі респонденти визнали вплив віку на професійну діяльність людини.
4. Найбільше, за відповідями респондентів, вік впливав на прийняття людини на роботу(літнім людям важче влаштуватися на роботу). При цьому молодші респонденти схильні були пояснювати такий вплив об'єктивними фактами, втратою з віком можливості до навчання, а старші респонденти пояснювали таку нерівність скоріше чинниками соціальної структури, переходу від соціалістичного суспільства до капіталістичного, з втратою потреби в набутій до цих змін кваліфікації.
5. Також вік впливає на неформальне спілкування між працівниками (схильність до спілкування з однолітками) через різницю в інтересах

поколінь. На укладання трудового договору і визначення заробітної плати.(Тут молодь більш вразлива до дискримінації, діють стереотипи про низьку кваліфікацію молоді, а також її обмежений досвід у спілкуванні з працедавцями).

- б. На думку респондентів, не має універсальної тенденції щодо впливу віку на додаткові заохочення з боку працедавця, просування кар'єрою, покарання та звільнення, це залежить від індивідуального випадку(хоча стереотипно молодь більш мобільна, тому їй легше просуватися кар'єрною драбиною, але також легше втратити роботу і зазнати стягнень. Застосовувати санкції також психологічно легше до молоді)

2.3 Інтерв'ю з експертами. Засоби протидії дискримінації.

Окремим завданням цієї роботи є розглянути засоби протидії віковій дискримінації на ринку праці. Мікляєва наводить кілька прикладів побудови психологічних тренінгів, спрямованих представити взаємодію між віковими групами у позитивному аспекті, без впливів негативних стереотипів. Але, звичайно, коли людина зазнає дискримінації на ринку праці, проходження тренінгів не завжди допомагає подолати несправедливість. Найбільш очевидним з засобів боротьби з віковою дискримінацією є державні закони. Наприклад, стаття 2 Кодексу законів про працю України гарантує рівність трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статті, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.[25, 5] Як бачимо, вік в цьому переліку не зазначається. У статті 22 вказано, що вимоги до віку працівника можуть встановлюватись законодавством України[25, 10]. Вік для певних професій може бути обмежений державою. Хоча, це не обов'язково є дискримінацією, а може бути об'єктивною необхідністю. Головне, що в Трудовому Кодексі не приділено достатньої уваги для протидії віковій дискримінації. Слід також звернути увагу на те, що під час написання цієї роботи було розглянуто останню затверджену редакцію трудового кодексу, у новій редакції ситуацію може бути відмінною.

Прийнятий у 2012 році «Закон України про зайнятість населення» має низку положень, що мають на меті протидію дискримінації за віком, як заборону вказувати вікові обмеження у оголошеннях, надання людям старше 45 років при зміні роботи грошових ваучерів на опанування нової професії, внесення даних про стажування молоді в трудові книжки.[21] Разом з тим, цей закон ще може бути вдосконалений. Зокрема, в ньому у списку основних

понять навіть не згадується дискримінація, що значно ускладнює визначення актів порушення цього закону і відповідних санкцій. Як підсумок, скажемо, що законодавство України потрібно вдосконалювати для більш справедливих трудових відносин людей різного віку.

Для вивчення експертної думки про ситуацію з віковою дискримінацією і засобами боротьби з нею було проведено п'ять інтерв'ю.

Таблиця 6. Експерти, які надали інтерв'ю.

	Посада	Тематика інтерв'ю
Надія Бурсак	Голова відділу кадрів НаУКМА	Ситуація з віковою дискримінацією на ринку освіти
Ольга Купець	Викладач НаУКМА, соціальна дослідниця	Вікова дискримінація і гендерний аспект, вікова дискримінація на ринку освіти
Уляна Ходорівська	Керівник дослідницького центру компанії НН.ua	Вікова дискримінація при прийомі на роботу, позиція роботодавців
Збережено анонімність на прохання експерта	Працівник відділу людських ресурсів комунікаційної компанії	Ситуація з віковою дискримінацією на ринку комунікацій
Сергій Савчук	Національний координатор проекту МОП з забезпечення гендерної рівності на ринку праці	Практики боротьби з віковою дискримінацією, світові тенденції в боротьбі з дискримінацією.

Для кожного з 5 інтерв'ю було розроблено свій список питань (у додатках). Розгляньмо найбільш важливі з отриманих відповідей. Усі експерти відповіли подібним чином на питання про сутність вікової дискримінації на ринку праці. Якщо узагальнити, це обмеження порівняно з іншими працівниками, що має своєю причиною вікову ознаку, але не є пов'язаною з професійною ефективністю дискримінованої людини.

«Це певний стереотип, що базується на уявленнях щодо ролі людини певного віку в трудовій сфері(...) відрізняється від урахування об'єктивних вікових особливостей тим, що вона базується саме на стереотипах(...) не на конкретних показниках, а саме на уявленнях, наприклад, «я вважаю, що людина конкретного віку не може виконувати певну роботу» (С. Савчук)

«Якщо продуктивні характеристики людини такі ж, як в інших, і єдине, чим вона відрізняється, це тим, що вона або дуже молода, або дуже стара, і тільки на основі цього їй відмовляють в роботі, або в підвищенні, то тоді це можна назвати дискримінацією» (О. Купець)

Щодо факту наявності вікової дискримінації в Україні, і С.Савчук, і О. Купець, що мали досвід в дослідженні різних видів дискримінації в Україні визнали, що вікова дискримінація існує, причому стосується як людей молодих, так і старших. В основному йшлося про проблеми знайти роботу через вік. Основними стереотипами, що призводили до проявів вікової дискримінації щодо молоді було названо уявлення про недостатню відповідальність молоді, брак професійного досвіду, а також ризик виходу молодих працівниць до декретної відпустки у зв'язку з потенційно близьким народженням дитини: *«Тут дискримінація і гендерна, і за сімейною ознакою. Жінки говорять, що якщо вона просто молода без дитини, її не хочуть брати на роботу, тому, що вона скоро одружиться і народить дітей. Якщо одружена, то тоді точно скоро буде дитина(...) це неправильне тлумачення «Кодексу законів про працю», про соціальне страхування, працедавці нічого*

особливо не втрачають.» (О.Купець). Для літніх людей причинами дискримінації є уявлення про їхню неактуальну внаслідок суспільних змін під час розпаду СРСР освіту: *«Люди після 45-ти, це в нас не просто, як вік 45 років, а це люди, що отримали вищу освіту в радянські часи»* (О. Купець), неготовність вчитися, безініціативність (тобто, ті самі стереотипи, що були названі на фокус-групах).

В той же час, і Н.Бурсак, і О. Купець заперечили суттєві прояви вікової дискримінації в НаУКМА. Вони також висловили сумнів, що проблема вікової дискримінації є актуальною для державних освітніх закладів загалом через запровадженні стандарти праці, які не враховують вік працівників (наприклад, тарифна сітка забезпечує рівні умови оплати для всіх). Була висловлена думка, що у державних закладах якраз порівняно менше порушень трудового законодавства України в плані забезпечення рівних умов праці незалежно від віку. Контроль за дискримінацією слабший в приватному секторі, зокрема, через більший вплив суб'єктивного світосприйняття працедавця на структуру його компанії, невеликий розмір компанії і відповідно більша роль неформальних зв'язків між працівниками, велику конкуренцію. Хоча, слід сказати, У. Ходорівська заперечила наявність аналітично підтвердженої різниці між державним та приватним сектором. Також був згаданий фактор економічного розвитку середовища: *«Де менш динамічний, менш цивілізований ринок праці, там більше дискримінація. Це можуть бути всі сфери в маленьких містах. Там де великий рівень безробіття, багато претендентів на одну роботу. Там де роботодавець також менш обізнаний, він просто відмовляє через те, що думає, що вік не задовольняє. І він навіть не хоче перевіряти, бо в нього є ще багато претендентів.»* (О. Купець)

Працівник сфери комунікацій заперечив прояви вікової дискримінації у своїй компанії. Він обґрунтував це твердження тим, що відділ людських

ресурсів, в якому мін працює, а також керівництво компанії має можливості для проведення професійного тестування кандидатів на посади та працівників, компанія приділяє велику увагу розробці і застосуванню методик оцінювання професійної ефективності. За словами експерта, вік не є критерієм в оцінці працівників. Єдиною ситуацією, де вік може мати непрямий вплив, є стан здоров'я, адже деякі посади висувають вимоги до фізичного стану. В той же час, за словами респондента, до медкомісії допускаються всі незалежно від віку.

На підтвердження цих слів, і С.Савчук, і О. Купець, і У.Ходорівська високо оцінюють діяльність великих, особливо міжнародних компаній в плані методики оцінки професійних якостей персоналу і тих, хто прагне влаштуватися на роботу та забезпечення рівних умов для праці незалежно від ознак, що не впливають на виконання професійних обов'язків. *«Більше потрібно обміну з компаніями іноземними, більше давати доступу іноземним компаніям, вони приносять цей позитивний досвід, і вже українські компанії переймають закордонні практики. За кордоном боротьба з дискримінацією активно ведеться»* (О.Купець) *«Компанії, в яких гнучкий, інноваційний підхід, вони менше схильні до єйджизму»* (У.Ходорівська) Також, як підтвердження може слугувати публікація проекту забезпечення гендерної рівності МОП щодо найкращих практик[26] дотримання рівності. У списку найкращих ініціатив і практик переважали ініціативи великих компаній.

Таким чином, бачимо, що заклади державного сектору мають певні гарантії рівності з боку органів влади, а великі підприємства мають власні ресурси забезпечення рівності для всіх компетентних працівників. Тому найбільша загроза зазнати дискримінації, в тому числі, і вікової, є серед дрібних приватних підприємств, де великий вплив мають особисті вподобання і стереотипи керівників, а також немає стандартизованих систем оцінки професійних якостей. О. Купець також вказувала на вплив

географічного регіону (високий рівень безробіття в економічно депресивних регіонах, низька культура управління збільшує вагу суб'єктивних чинників при працевлаштуванні).

Щодо шляхів протидії віковій дискримінації, усі експерти висловили думку, що ринок праці є відображенням ширших процесів в суспільстві, а тому необхідно вживати заходів протидії дискримінації не тільки на рівні ринку праці, а й на загальносуспільному рівні. Особливою є важливість освітніх заходів, спрямованих на позбавлення від негативних вікових стереотипів.

1 Вже є досвід проведення освітніх заходів для працедавців і робітників, влаштування колективних переговорів, що дозволяють дійти компромісного рішення, хоча й у гендерній сфері, але можливе застосування досвіду і для вікової дискримінації.[27] Важливим є прагнення до прояснення ситуації з інтересами роботодавців і працівників.

2. З посиланням на міжнародний досвід, С.Савчук вказав на практику не заборони конкретних видів дискримінації, а забезпечення рівності для всіх категорій працівників. Це передбачає як складання працедавцями програм для працевлаштування вразливих категорій населення, так розробка об'єктивних критеріїв оцінки ефективності працівника. Можливе застосування на державному рівні досвіду провідних міжнародних компаній. Оцінка за чіткими критеріями дозволить заощадити ресурси на боротьбі з різноманітними видами дискримінації(яких може бути дуже багато, якщо враховувати непрямі різновиди дискримінації).

3. Необхідне внесення змін до анти дискримінаційного законодавства, уточнення офіційного визначення дискримінації, її класифікацій і санкцій для боротьби з нею.

4. Специфічно для старшої категорії громадян позитивною практикою є внесення змін в інституцію державної освіти, поширення практики післядипломної перекваліфікації, опанування практичних навичок, необхідних для сучасного ринку. Позитивну оцінку, за умови її втілення, в експертів отримала нещодавня ініціатива надання за потреби громадянам ваучерів, що покривають вартість їхньої перекваліфікації[28]. Додатковим позитивним моментом було б навчання таких людей в одних закладах з молоддю, що сприяє контактам між поколіннями, зменшенню впливу негативного стереотипу про неготовність старшого покоління вчитися, опанувувати нову спеціальність.

5. Можливе застосування «позитивної дискримінації» окремих груп, введення квот тощо. Подібні дії були згадані у законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у ст.1, як «позитивні дії»[29]. Краще, що б така практика була публічною та тимчасовою (наприклад, для адаптації до ринку праці працівників тих сфер, які найбільше постраждали внаслідок реструктуризації ринку, або жінок певного вікового періоду), бо такий підхід порушує умову рівності. Після досягнення мети, забезпечення рівного становища дискримінованої групи, позитивні дії слід припинити.

ВИСНОВКИ.

На початку цієї роботи було поставлено завдання дослідити стан вікової дискримінації на ринку праці в Україні і виявити основні шляхи протидії цьому явищу. Під час польового етапу було проведено кількісний контент-аналіз оголошень про набір на роботу на сайті Jobs.ua (було обрано десять змістовно відмінних професійних сфер, розглянуто оголошення з віковими обмеженнями у цих сферах), проведено дві міні-фокус групи з людьми молодше 25 років та старше 34 років, з метою виявлення вікових стереотипів та досвіду зіткнення з дискримінацією, уявленню про стан вікової дискримінації на ринку праці, а також п'ять експертних інтерв'ю з двома представниками працедавців, двома учасниками проектів по боротьбі з дискримінацією і аналітиком рекрутингової компанії. Завданнями роботи було з'ясувати стан вікової дискримінації на ринку праці в Україні, причини цього становища і можливі шляхи покращення ситуації

Щодо ситуації з віковою дискримінацією на ринку праці в Україні, на основі дослідження оголошень про прийняття на роботу, результатів фокус-груп та експертних інтерв'ю ми зробили наступні висновки:

1. Вікова дискримінація, як явище обмеження прав людини через вік, що не має під собою об'єктивних підстав, є присутньою на ринку праці в Україні
2. Оптимальний вік для роботи в Україні варіюється в залежності від сфери, посади та працедавця, але становить період приблизно з 25 до 40 років. Поза цим періодом шанси зазнати вікової дискримінації для працівника зростають.
3. З дискримінацією під час пошуку роботи, фактор віку є впливовим у сферах з високими фізичними навантаженнями(на зразок спорту, туризму), а також у сферах що вимагають високих комунікативних

навичок(у цих сферах більше максимальних вікових обмежень, що є дискримінацією літніх людей). У сферах що вимагають великого професійного досвіду(топ-менеджмент, освіта), ситуація більш приваблива для старших людей.

4. Загалом, мінімальні вікові обмеження при пошуку роботи легше пояснюються універсальними критеріями, як досягнення повноліття, завершення освіти працівником. Максимальні вікові обмеження пояснити об'єктивними критеріями важче, що може свідчити про поширене небажання працедавців наймати людей старше певного віку.
5. Найбільший ризик зазнати вікової дискримінації є в працівників невеликих приватних підприємств, де є значним вплив індивідуальних стереотипів керівництва. У державних закладах рівність забезпечують органи влади, у великих приватних компаніях є власні методики об'єктивної оцінки компетенції працівників і кандидатів на робоче місце, зокрема, власні бюрократичні процедури, корпоративна політика з забезпечення рівності, наявність ресурсів для навчання і оцінки працівників.

З приводу причин, через які склалася сучасна ситуація з віковою дискримінацією, на в результаті проведених фокус-груп і інтерв'ю з експертами, можемо сказати, що:

1. Основною причиною, що призводить до несправедливого поводження з людьми на ринку праці через їхній вік є поширені у суспільстві стереотипи, що впливають на усі сфери життя, в тому числі і на професійну. Стереотипи можуть бути як негативними, так і позитивними.
2. Поняття «молодість» частіше має позитивне забарвлення в уявленні людини незалежно від віку. Поняття «старості» частіше має негативне забарвлення також незалежно від віку, але літні люди схильні

розкласти це поняття на фізичну старість та старість духовну, емоційну, що свідчить про небажання ідентифікувати себе з негативними соціальними категоріями.

3. Основними негативними віковими стереотипами щодо молоді є її недосвідченість, невідповідальність, а також ризик для молодих жінок виходу у декретну відпустку. Для літніх людей негативними стереотипами є їхня нездатність засвоювати нову інформацію і працювати в сучасних реаліях (через зниження здатності до навчання завдяки фізичному старінню, або внаслідок змін в структурі суспільства під час розпаду СРСР) безініціативність.
4. Найбільше негативні вікові стереотипи впливають на процес влаштування на роботу, де важче влаштуватися літнім людям. Також істотними є прояви дискримінації під час укладання договору і визначення заробітної плати, де молоді люди у гіршому становищі. Після влаштування на роботу шанси зазнати дискримінації через вік менші, оскільки людина отримує можливість продемонструвати свої професійні здібності, за якими її оцінюють. За словами респондентів і експертів, не має універсальної тенденції у проявах вікової дискримінації щодо зв'язку віку і застосування додаткових заохочень (як премії, соціальні послуги), отримання покарань, просування кар'єрою і звільнення. Разом з тим, респонденти фокус-груп вказали на прагнення до неформального спілкування переважно зі своїми колегами-однолітками.

З приводу шляхів протидії дискримінації, на основі інтерв'ю з експертами ми отримали інформацію про бажані заходи з боку держави:

1. Проведення освітніх заходів для працедавців і робітників, влаштування колективних переговорів, що дозволяють дійти компромісного рішення.

2. Фокусування не на забороні окремих видів дискримінації, а прагнення до дотримання рівності, об'єктивної оцінки працівників з єдиними критеріями.
3. Удосконалення законодавства, класифікація видів дискримінації і санкцій проти неї
4. Реформування системи освіти. Надання літнім людям можливостей для перекваліфікації і адаптації до сучасних умов. Продовження ініціатив, закладених в Закон України «Про зайнятість населення» щодо компенсації вартості навчання для літніх осіб.
5. Можлива позитивна дискримінація щодо найбільш вразливих категорій, але це явище повинно бути тимчасовим, і не лише за віковою ознакою(наприклад, молоді жінки)
6. Як підсумок, основними етапами у протидії віковій дискримінації в професійній сфері в Україні можуть бути сприяння поширенню серед роботодавців об'єктивних підходів до оцінки професійних якостей працівників незалежно від їхнього віку, допомога у набутті і підвищенні необхідної для сучасного ринку кваліфікації, особливо для людей з радянською освітою, а також розробка механізму санкцій для тих працедавців, хто не дотримується рівних умов для своїх працівників.

ЛІТЕРАТУРА.

1. *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>
2. *Печоник, Т.* Дискримінація за віковою ознакою: чому вік працівника стає головним критерієм при працевлаштуванні?[Електроний ресурс]/Т. Печотник.- Режим доступу:http://antidi.org.ua/activity/releases/releases_250.html
3. *Башловка ,А.* Міжнародно-правове регулювання у сфері недопущення вікової дискримінації на ринку праці: загальний огляд [Електроний ресурс]/ А. Башловка.- Режим доступу:
<http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3672>
4. *Тимошук, О* Політика ейджизму, або Чому в Україні процвітає вікова дискримінація?[Електроний ресурс]/ О.Тимошук.-Режим доступу:http://smi.liga.net/articles/2012-08-01/6403204-pol_tika_eydzhizmu_abo_chomu_v_ukra_n_protstv_ta_v_kova_diskrim_nats_ya.htm
5. *Дискриминация* [Електроний ресурс]/Социологический словарь, .- Режим доступу: http://mirslovarei.com/content_soc/diskriminacija-1365.html
6. *Гидденс, Э.* Социология Ч.3, Гл.8.[Електроний ресурс]/ Энтони Гидденс.-Режим доступу:
http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/gidd/08.php
7. «Від заборони дискримінації до сприяння рівності. Посібник для тренерів»[Електроний ресурс]/ Рівність жінок та чоловіків у світі праці в Україні-

Режим

доступу: <http://www.gender.ilo.org.ua/DocLib1/Публікації/02589%20%20дискримінація-1.pdf>

8. *Микляева, А. В.* Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен [Электроний ресурс]/ А. Микляева.-Режим доступу: <http://humanpsy.ru/miklyeva/age>

9. *Марценюк, Т. О.* Умови праці та дискримінаційні практики в сучасній Україні (на прикладі вивчення працівників супермаркетів «Фуршет») [Електроний ресурс]/ Тамара Олегівна Марценюк.- Режим доступу: http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1230/1/Furshet_study_ukr_version.pdf

10. *Liu J.H., Ng S.H., Loong C., Gee S., Weatheralss A.* Cultural stereotypes and social representations of elders from Chinese and European perspectives // *Journal of Cross-Cultural Gerontology*. - 2003. - Vol.18. - pp.149-168

11. *Pérez-Cárceles M.D., Pereniguez J.E., Pérez-Flores D., Osuna E., Luna A.* Suspicion of elder abuse in South Eastern Spain: The extent and risk factors // *Archives of Gerontology & Geriatrics*. - 2009 (Jul.). - Vol. 49. - Issue 1. - pp. 132-137

12. *Кон, И.С.* Ребенок и общество./ Игорь Семенович Кон - М.: Academia, 2003. - 336 с.

13. *Плакуев, А.Н., Хромова, А. В, Катышева, Л. В., Попов, Д. С.,* Биологический возраст у молодых людей, проживающих в условиях Европейского Севера [Электроний ресурс] / // *Экология человека*. - 2006. - N 11. - С. . 17-20.- Режим доступу: <http://oa.lib.nsmu.ru/files/docs/2012-04-19-15-13-005h6s.pdf> (станом на 25.01.2013)

14. *Смелзер, Н.* Социология /Нейл Смелзер[пер. с англ. яз.. Ядов В. А], - М.: Феникс, 1994. - 689 с

15. *Социальный стереотип*, [Электронный ресурс]/ Большой Энциклопедический Словарь.- Режим доступа:
http://mirslovarei.com/content_bes/stereotip-social-nyj-59440.html
16. *Jenkins, R. Social Identity/ Richard Jenkins* - New-York: Routledge, 2008, 246p.
17. *Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы./ Владимир Сергеевич Агеев*, - Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1990, 240 с.
18. *Hall, S, du Gay, P. Questions of Cultural Identity. Introduction: Who needs identity?/ Stuart Hall, P. du Gay* – London: Sage, 1996, p 1-17
19. *Іващенко, К. Колективні ідентичності громадян України у віковій перспективі* [Електронний ресурс]/ К. Іващенко,- Режим доступу: <http://i-soc.com.ua/institute/13-Ivaschenko.pdf>
20. *Гвоздицких, А. Дискриминация в сфере труда. Общие замечания* [Электронный ресурс]/ Анна Гвоздицких,-Режим доступа:
<http://www.hrighs.ru/text/b26/Chapter7%201.htm>
21. *Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI*[Електронний ресурс]/Верховна Рада України,-Режим доступу:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
22. *Крыштановский А.О Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS / Александр О. Крыштановский* - М., Издательский дом Высшей школы экономики, 2007. - 282 с
23. •*Давыдова Н.М. Тихонова Н.Е. Методика расчета ресурсной обеспеченности при анализе социальной стратификации / Наталья Евгеньевна Тихонова, Н. М. Давыдова*// Социологические исследования.- 2006.- № 2.- С. 29-41.

24. *Смирнова, А.* Работодатели назвали идеальный возраст работника [Електроний ресурс]/ Анастасия Смирнова.- Режим доступу: http://www.vedomosti.ru/career/career-management/news/1329322/issledovateli_vyyasnili_v_kakom_vozraste_dostigaetsya_pik
25. *Кодекс законів про працю України*, - К. Центр Учбової Літератури, 2012р. 77 с
26. *Кращі практики на рівні підприємств щодо дотримання принципів рівних можливостей та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження*[Електроний ресурс]/ Рівність жінок та чоловіків у світі праці. В Україні.- Режим доступу: http://www.gender.ilo.org.ua/DocLib1/Публікації/Book_oon_dosl.qxd.pdf
27. *Комплексний тендерний підхід у колективних переговорах*[Електроний ресурс]/ Рівність жінок та чоловіків у світі праці. В Україні.- Режим доступу: http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/02590%20%20Book_oon_N.pdf
28. *Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, від 20.03.2013 № 207* [Електроний ресурс]/ Кабінет Міністрів України. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>
29. *Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV* [Електроний ресурс]/ Верховна Рада України.- Режим Доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

