

Міністерство освіти і науки України
Національний університет “Києво-Могилянська академія”
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ПРОЯВИ ГЕНДЕРОВАНОГО ЕЙДЖИЗМУ В ОФІСНОМУ
СЕРЕДОВИЩІ: ДОСВІД СТУДЕНТОК МІСТА КИЄВА»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,
Спеціальності
054 Соціологія

Галичанська Юлія Вікторівна

Керівниця: Рябчук А. М.,
кандидатка соціологічних наук,
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Рецензентка: Марценюк Т.О.,
кандидатка соціологічних наук,
доцентка кафедри соціології НаУКМА

Кваліфікаційна робота захищена з
оцінкою «_____»

Секретар ЕК: _____
«_____» _____ 2021 р.

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз явища гендерованого ейджизму	8
1.1. Поняття гендерованого ейджизму	8
1.2. Підходи до визначення вікових та гендерних стереотипів на ринку праці	15
1.2.1. Вікові стереотипи	16
1.2.2. Гендерні стереотипи	18
1.3. Дискримінація за ознаками віку та гендеру у контексті офісної роботи	21
1.3.1. Тлумачення вікової та гендерної нерівності	22
1.3.2. Офісна робота як середовище відтворення множинних нерівностей	25
РОЗДІЛ 2. Прояви та причини гендерованого ейджизму в контексті офісного середовища	29
2.1. Методологія дослідження проявів та причин гендерованого ейджизму в офісах	29
2.2. Типологія проявів гендерованого ейджизму	32
2.2.1. Пошук роботи	33
2.2.2. Стажування	36
2.2.3. Робоче місце	37
2.3. Інтерпретація молоддю можливих причин відтворення гендерованого ейджизму в офісному середовищі	42
2.3.1. Внутрішні причини	43
2.3.2. Зовнішні причини	48
2.3.3. Гендерно-вікові стереотипи щодо студенток в офісному середовищі	52

ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТОК А. Гайд для проведення ФГД зі студентською молоддю	66
ДОДАТОК Б. Гайд для проведення глибинних інтерв'ю зі студентками	68
ДОДАТОК В. Транскрипт ФГД про вікову дискримінацію	69
ДОДАТОК Г. Транскрипт глибинного інтерв'ю про гендерований ейджизм	84

ВСТУП

Дискримінація за ознакою віку або ейджизм передбачає обмеження індивіда у визнанні, правах, свободах на підставі його належності до певної вікової групи. Спершу, поняття ейджизму застосовувалось щодо дискримінації літніх людей. Проте, наразі соціологи визнають, що це явище може стосуватись різних вікових груп, зокрема й молоді студентського віку.

Є підстави вважати, що дискримінація молодих людей є найбільш вираженою в економічній сфері життя. У цьому контексті, ейджизм з боку роботодавця або колег може не тільки сприяти внутрішнім переживанням та психологічному дискомфорту, але й стати причиною гіршого соціально-економічного положення. Економічний соціальний інститут класифікують як формальний через високий ступінь формалізації відносин та взаємодій. Тому в ньому легше прослідкувати певні видимі закономірності й чіткі норми, що регулюються законодавчими актами. Згідно з чинним законодавством України, будь-який прояв дискримінації є порушенням базових прав людини, тому зазвичай це явище відтворюється у прихованій формі, що й буде досліджуватися у цій роботі.

Було б помилково трактувати положення індивіда в організаційних ієрархіях лише з огляду на одну із соціально-демографічних ознак. Тому в цій роботі пропонується розглянути явище гендерованого ейджизму, яке означає спільний вплив віку й гендеру на кар'єрні можливості жінок (Itzin, 1995). У попередніх зарубіжних та вітчизняних дослідженнях, що стосувались тенденцій і закономірностей на ринку праці, було виявлено, що гендер є вагомою ознакою, яка обумовлює середній дохід індивіда та його посаду (Кіммел, 2003; Марценюк 2008; Jytkinen, 2013). Наприклад, в Україні станом на IV квартал 2020 року жінки заробляли на 18,6% менше, ніж чоловіки (Державна служба статистики України, 2020).

Особи жіночої статі зазнають несправедливого ставлення до себе, будучи залученими у різноманітні сектори економіки. Проте, велика кількість знакових

досліджень про відтворення сексизму щодо молодих жінок на робочих місцях зосереджена саме на офісному середовищі, де найбільш виразно проявляються гендерні стереотипи, упередження та дискримінація (Pringle, 1988; Itzin, 1995; Williams, Giuffre, Dellinger, 1999). Тому для цього дослідження теж було прийнято рішення обмежитись трудовими відносинами, що передбачають роботу в офісах, а разом з тим – часті соціальні контакти, гетерогенне середовище та необхідність спеціалізованих знань.

Отже, окрім вікової дискримінації, у межах даної роботи досліджується ще й явище дискримінації за ознакою (жіночої) статі та процеси нашарування вікових та гендерних стереотипів. Це дає можливість визначити, як певна комбінація соціально-демографічних ознак впливає на добробут окремих індивідів та з'ясувати, які прояви вікової дискримінації є унікальними для молодих жінок студентського віку, що тільки розпочинають свій кар'єрний шлях. Також було прийнято рішення географічно обмежитись містом Києвом, яке часто сприймається студентами як “місто можливостей” та передбачає більші шанси для успішного працевлаштування, у порівнянні із меншими населеними пунктами.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що дискримінація студентства породжує низку проблем на мікро- та макрорівнях. Таким чином, значна кількість ініціативної молоді залишається безробітною або затримується на нижчих посадах. Згідно з даними 2019 року Державної служби статистики України, найвищий рівень безробіття у співвідношенні до робочої сили відповідного віку був зафіксований серед вікової групи 15-24 роки й становив 15,6%.

Нарівні з індивідуальними невдачами виникає і суспільна проблема невикористаного потенціалу молодого покоління українців. Можна припустити, що молоді працівниці за більш сприятливих умов могли б запропонувати інноваційні підходи до розв'язання нагальних проблем, що потенційно сприяло б розвитку української економіки, освіти, медицини, тощо.

З вищезазначеного слідує, що проблема дискримінації студентської молоді, а зокрема її жіночої половини, у контексті трудових відносин зумовлює як науковий, так і практичний інтереси. Опісля глибокого усвідомлення суті, проявів та ймовірних причин цього явища стане можливою розробка ефективних механізмів його подолання, що може стати підґрунтям для подальших досліджень.

Отже, **об’єктом** даної роботи є студентки міста Києва, а **предметом** відповідно – прояви гендерованого ейджизму в офісному середовищі.

Мета полягає у виокремленні проявів гендерованого ейджизму в офісному середовищі щодо студенток міста Києва.

Завдання:

1. Концептуалізувати поняття “гендерований ейджизм”.
2. Визначити основні теоретико-методологічні засади досліджень про відтворення вікових та гендерних стереотипів.
3. Виділити основні підходи до тлумачення дискримінації за ознаками віку та гендеру в контексті офісної роботи.
4. Систематизувати прояви явища гендерованого ейджизму щодо студенток міста Києва у контексті офісного середовища.
5. Класифікувати основні інтерпретації причин відтворення гендерованого ейджизму в офісах.

Теоретико-методологічний підхід даної роботи полягає у застосуванні триангуляції якісних методів. Емпіричною базою є фокус-групове дослідження, що відбулось 20 січня 2020 року та серія напівструктурованих глибинних інтерв’ю, які проводились з 3 березня по 5 квітня 2021 року.

У фокус-групі взяла участь студентська молодь міста Києва, яка досягла повноліття та стикалася із явищем вікової дискримінації на ринку праці. Таким чином, вік респондентів коливався від 18 до 21 років. У фокус-групі взяли участь чотири представники чоловічої статі та чотири – жіночої.

Даний метод дав можливість проникнути в суть складного питання і зрозуміти різноманіття думок та почуттів, що люди переживають стосовно

дискримінації на ринку праці. Завдяки груповій дискусії було отримано інформацію про індивідуальний досвід респондентів, що допомогло зафіксувати прояви вікової дискримінації молоді на ринку праці в Україні, а також виокремити деякі гендерні відмінності у процесі відтворення даного явища.

Глибинні інтерв'ю проводилися з респондентками, які мали унікальний досвід зіткнення як з віковими, так і гендерними стереотипами в контексті офісного середовища. На момент проведення інтерв'ю, опитуваним було від 19 до 24 років і всі вони були студентками київських ЗВО. Цей метод дав можливість отримати глибше розуміння чутливої теми та більш деталізовану інформацію про досвід респонденток. Окрім цього, завдяки глибинним інтерв'ю, вдалось почути інтерпретації студенток щодо причин відтворення даного явища та зафіксувати неоднозначні емоційні реакції на обговорювані ситуації та випадки.

Така комбінація методів дала можливість отримати насичену картину соціально-психологічного клімату, в якому перебувають студентки, будучи залученими у трудові відносини в офісах. У результаті було виявлено суб'єктивні переживання та думки індивідів, які особисто зіштовхнулися із явищами ейджизму та гендерованого ейджизму.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЯВИЩА ГЕНДЕРОВАНОГО ЕЙДЖИЗМУ

1.1. Поняття гендерованого ейджизму

Явище ейджизму передбачає розділення та неоднакове ставлення до представників різного віку. Необхідно зазначити, що не існує універсального й чіткого поділу індивідів на вікові категорії, а тому межі є скоріше умовними. Тим не менш, класики, що досліджують тривалість людського життя стверджують, що юність, середній вік та престарілий вік є відмінними та по-своєму значимими етапами, кожен з яких характеризується своєрідними наборами типових відносин, ідентичностей, віх та викликів (Erikson, 1959). Кожен період життя є унікальним й вимагає виконання своєрідних для нього задач. Попри те, що досить важко провести чіткі кордони між віковими категоріями, вагомі біологічні відмінності між популяціями 10-літніх, 25-літніх, 75-літніх все-таки існують. Тому, не потрібно вважати, що вікове розрізнення є завжди недоцільним (Hagestad & Uhlenberg, 2005, p. 351). Натомість, важливо усвідомлювати особливості та відмінності кожної вікової категорії, але не слід нехтувати об'єктивними обставинами, коли цим властивостям не повинна надаватись особлива значимість, і коли люди, незалежно від певних (у нашому разі вікових) ознак, потребують однакового до себе ставлення.

Вперше концепт ейджизму висунув дослідник Роберт Батлер, визначивши його як упередження однієї вікової групи щодо інших вікових груп (Butler, 1969). Декілька років потому, він же запропонував більш розширене тлумачення, у якому розглядав ейджизм як процес систематичної стереотипізації та дискримінації людей через те, що вони є літнього віку (Butler, 1976). Дане визначення стало класичним й досі часто використовується академічною спільнотою. Проте, не можна не звернути увагу на його обмеженість, й зокрема те, що воно виділяє лише людей літнього віку як тих, хто може стати об'єктом дискримінації та упередженого ставлення.

Зважаючи на цю неточність, згодом була запропонована альтернативна та більш розширена концептуалізація поняття: «Ейджизм – це негативні або позитивні стереотипи, упередження і/або дискримінація, основою для яких є хронологічний вік індивідів» (Iversen, Larsen, & Solem, 2009, p. 15).

Необхідно зазначити, що тепер кількість досліджень, які доводять, що молоді люди також можуть зазнати впливу дискримінації на підставі віку, стрімко зростає (Age Concern, 1998; Department for Education and Employment, 2001). Наприклад, едалтизм як один із видів ейджизму визначається як негативне ставлення до дітей або молодших за віком осіб з боку дорослих чи людей похилого віку, в тому числі членів референтної групи. У цьому випадку, ярликування та стереотипізація проявляється у тому, що молодих людей сприймають як не повністю дієздатних, а життєвий етап молодості асоціюється із безвідповідальністю, недосвідченістю, незрілістю, опозиційністю, безкультурністю, тощо (Сейко, 2014). Враховуючи це, за останній час термін ейджизму став менше асоціюватись зі старшими особами й все частіше використовується для позначення вікової дискримінації, як такої, що може стосуватись різних вікових категорій.

У понятті ейджизму виділяють декілька ключових вимірів (Iversen, et al., 2009).

Таблиця 1.1

Ключові виміри ейджизму (Iversen, T. N. et al., 2009)

4 виміри			
● когнітивний ● афективний ● поведінковий	● позитивний ● негативний	● експліцитний ● імпліцитний	● мікрорівень ● мезорівень ● макрорівень

Перший вимір полягає у розмежуванні когнітивного, афективного та поведінкових аспектів даного явища. Когнітивному компоненту відповідають стереотипи, афективному – упередження, а поведінковому – дискримінація. Це

дає можливість чітко розділяти те, що ми: а) думаємо; б) відчуваємо; в) робимо по відношенню до певної вікової категорії.

Другий вимір полягає в розподілі ейджизму на позитивний та негативний аспекти. Попри те, що позитивний ейджизм вважається менш поширеним, ніж негативний, введення цього підтипу є необхідним для цілісного розуміння концепту.

Наступне розмежування натякає на те, що ейджизм часом проявляється несвідомо й не може піддаватися осмисленому контролю. Через це суб'єкт може без особливих намірів проявляти упереджене ставлення до представника іншої вікової групи.

Останній вимір полягає у дивізії рівнів (мікро-, мезо- та макро-). Така типологія передбачає, що до мікрорівня відносяться міжособистісні взаємодії, до мезорівня – міжпозиційні, а до макрорівня – міжорганізаційні або міжінституційні, відповідно.

Крім цього, поняття ейджизму також доцільно розглянути через призму владних відносин. Деякі дослідники (Krekula, Nikander, & Wilińska, 2018) виділяють такі виміри влади щодо відтворення ейджизму як: категоріальна нерівність, нормативність та структурування через темпоральність.

Під **категоріальною нерівністю** передбачається протистояння між протилежностями “молодий” – “старий”. Ці категорії формують дискурсивні можливості, відображають системи наявних цінностей та норм. Залежно від ситуації та соціального контексту, “бути молодим” може означати бути повним сил та енергії, а “бути старим” – бути пасивним, незацікавленим. Або ж навпаки: молодість може асоціюватися із недосвідченістю та інфантильністю, тоді як старший вік – із професійністю, виваженістю, раціональністю. Саме тому категоризацію вважають однією із основних причин відтворення нерівності й маргіналізації. Категоріальність часто відтворюється індивідами зі спільним соціокультурним контекстом для поділу цінних ресурсів. Відповідно, маргіналізація певної групи людей може відбуватися через бажання досягти організаційних цілей, а не задля вчинення шкоди (Krekula, et al., 2018).

У випадках, коли категоріальність розглядається з точки зору “природності”, виникає **проблематична нормативність**. Залежно від зовнішніх обставин, в яких перебувають індивіди, їх вік може одночасно розглядатися як норма, так і відхилення від неї. Наприклад, деякі дослідження показують, як нормальність варіює в межах різних трудових організацій (Krekula, et al., 2018). Таким чином, працівники до 40 років можуть вважатися занадто старими в індустрії маркетингу, однак будуть рахуватись радше молодими для високих звань та позицій в академічному середовищі. Водночас, такі люди підпадатимуть під ідеальний вік для професії пожежника. Враховуючи вищесказане, можна сказати, що одна і та ж категорія осіб може зазнавати вікової маргіналізації в одному контексті, але займати домінантні позиції в іншому.

Третій підхід до вивчення ейджизму через призму владних відносин стосується суспільних уявлень про те, яким має бути життя індивіда на певному етапі в порівнянні з минулим і майбутнім. У цьому разі під нормальністю розуміються “природні” наслідки таких життєвих віх, як отримання освіти, перебування в тривалих стосунках, старт сімейного життя та вихід на пенсію. Хронологічний вік індивіда співвідноситься із **“природнім життєвим перебігом”** і зумовлює тиск на термінове здійснення тих чи інших завдань. Відповідно, життєвий шлях розглядається у якості соціально сконструйованого феномену, де структура переплітається з агентністю. Інституціоналізована модель загальноприйнятого життєвого циклу забезпечує макросоціологічну основу для функціонування суспільства та формує індивідуальні біографії (Krekula, et al., 2018).

Однак, за умови включення одразу декількох сфер життя до аналізу життєвого перебігу індивіда, можуть виникати суперечливі вимоги. Наприклад, така “природна” подія, як народження дитини часто перериває лінійність жіночого кар’єрного розвитку, що може мати негативні наслідки для стрімкої реалізації професійного потенціалу. Тому варто зазначити, що поняття “прийнятного” життєвого шляху проблематизується та зазнає відхилень від

прямолінійного (чоловічого) перебігу за умови включення до нього гендерного плюралізму.

Роберт Батлер свого часу порівнював ейджизм із расизмом та сексизмом, у межах яких процес стереотипізації і/або дискримінації відбувається за ознаками кольору шкіри й гендеру (Butler, 1976). На цю та деякі інші неточності вказують у своїй праці інші вчені (Iversen, et al., 2009). Адже, зосереджуючись на схожості цих понять, Батлер випускав із виду їхню фундаментальну відмінність. На противагу соціальним категоріям, які були виділені на основі етнічності чи гендеру, всі люди на різних життєвих етапах можуть зазнавати проявів упередженого ставлення до себе. Хоча референтні групи у питаннях ейджизму все-таки існують, індивід із плином часу може до них включатись, виключатись із них та входити до їх складу ситуативно. Відповідно, належність до них є динамічною і ніяк не закріплюється.

З плином часу, академічна спільнота почала розглядати соціальні ознаки не в порівнянні, а у рамках їх взаємопов'язаності. Так виник підхід інтерсекційності, що уможливлює цілісне бачення соціальної реальності завдяки включенню до аналізу множинності відносин нерівності. Першою термін інтерсекційності використала Кімберлі Креншоу для опису досвіду темношкірих жінок в Америці, що явно відрізняється від соціального положення як білих жінок, так і темношкірих чоловіків, але водночас не є сумою досвіду обох цих категорій (Crenshaw, 1989). Згодом, вік теж почав розглядатись як ознака, що продукує соціальний розподіл та соціально конструюється у поєднанні із гендером, класом, расою, етнічністю.

Вперше поняття гендерованого ейджизму було запропоноване у праці Кетрін Ітцін та Кріс Філіпсон, у якій вивчались різновиди бар'єрів, з якими особи жіночої статі стикаються на робочому місці (Itzin, 1995). Дослідники дійшли висновку, що такі категорії як вік чи гендер неможливо розглядати ізольовано одну від одної, адже самі по собі вони є недостатніми поясненнями дискримінації певних індивідів в межах трудових відносин. Тому в згаданій праці дане явище

визначається як “спільний вплив віку та гендеру, зокрема ейджизму та сексизму, на статус в організаціях та можливості жінок” (Itzin, 1995, p. 92).

З тих пір, поняття гендерованого ейджизму неоднаразово ускладнювалось та перевизначалось. Інший підхід тлумачить дане поняття як “подвійний ризик, зумовлений двома владними системами, що взаємодіють між собою та спричиняють вразливість” (Barrett, & Naiman-Sessions, 2016). Дана концепція “подвійного ризику” підкреслює наслідки поєднання патріархальних норм із віковими упередженнями.

Фінська вчена Марджет Джиркінен стверджує, що гендерований ейджизм проявляється як в навмисних, так і ненавмисних діях, які зосереджені на перетині гендеру та віку. Дослідниця також акцентує увагу на тому, що дане явище не обмежується відносинами між чоловіками і жінками. Натомість, воно також може існувати в рамках окремо “жіночих” та “чоловічих” мереж (Jyrkinen, 2013).

Більше того, сучасні дослідження на дану тематику підкреслюють, що гендерований ейджизм ґрунтується не тільки на уявленнях про відмінності вікових та гендерних груп. Крім цього, вони включають специфічні ситуації, місцевості, контексти, що є закодованими в термінах віку та гендеру. Зокрема, деякі дослідники під гендерованим ейджизмом розуміють різноманітні практики, що ставлять розмежовані вікові та гендерні групи в маргінальне становище (Krekula, et al., 2018). Інакше кажучи, певні вікові та гендерні кодування приписують індивідам специфічне значення, що призводить до субординації або нерівного розподілу ресурсів для членів тієї чи іншої групи. Це обумовлює, наприклад, наявність окремих магазинів одягу для старших жінок або книжок для “юних леді”. У кожному випадку на жінку накладаються певні обмеження у вигляді уявлень стосовно того, як слід поводитись на певному життєвому етапі. Таким чином, з позиції соціального конструктивізму, категорія гендеру може бути розглянута як така, що проливає світло на вік та тлумачить його у термінах маргіналізації.

Дослідження гендерованого ейджизму частіше спрямовані на вивчення невігідного положення літніх жінок (Itzin, 1995). Прийнято вважати, що вік

належить до численних факторів, що формують явище “скляної стелі” у трудових відносинах. Даний термін означає сукупність «штучних бар’єрів, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень та які заважають кваліфікованим індивідам просуватися службовою драбиною в межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня» (Кіммел, 2003, с. 287).

Кетрін Ітцін та Кріс Філіпсон доходять до думки, що загалом жінки старіють швидше за осіб чоловічої статі (Itzin, 1995). Вже у віці до сорока років жінки підпадають під ярлик “літніх працівників”, у той час як цей проміжок (тридцять - сорок років) вважається “золотим” для чоловіків. Більше того, згідно з уявленням про “природний/нормативний життєвий шлях”, кар’єрного “піку” необхідно досягти саме у це десятиліття незалежно від гендеру. Однак, слід врахувати той факт, що для багатьох жінок саме цей час припадає на перерву від кар’єри та початок репродуктивного життя. Таким чином, жінки часто присвячують свій “золотий” кар’єрний період вихованню дітей та домашнім справам. Після декретної відпустки, вони зазнають складнощів у швидкому просуванні службовою драбиною. Коли працівниці повертаються на робочі місця, їх зрілий вік виступає штучної перешкодою, що заважає їм далі розвиватись кар’єрно. Після повернення вони мають менше часу, щоб досягти “піку” при тому, що зазвичай змушені після тривалої перерви спускатись на щабель нижче досягнутого перед тим.

Проте, деякі дослідження вказують на те, що явище гендерованого ейджизму може впливати не тільки на завчасний відхід від трудових відносин, але й на труднощі з початком кар’єри (Itzin, 1995). Наприклад, деякі роботодавці не бажають приймати на роботу жінок репродуктивного віку через можливість їх “раптового” декретного відлучення. Тому деякі дослідники акцентують також увагу на тому, що репродуктивна перерва від роботи ніколи не буває “вчасною”. Адже, якщо її взяти в юному віці, це може покласти будь-яке подальше просування на роботі під загрозу. З іншого боку, жінки на вищих посадах зазнають значного організаційного тиску через свої відповідальні ролі. Саме

тому їхня тривала декретна відпустка може розглядатись як невідданість своїй справі.

Отже, можна зробити висновок, що поняття ейджизму пройшло довгий етап становлення, протягом якого доповнювалось й уточнювалось міжнародною науковою спільнотою. Відносно нещодавно даний термін почали застосовувати щодо молоді. У той час, поки кількість досліджень на дану тематику збільшується, менше уваги приділяється складнощам, що виникають на перетині віку та гендеру.

Явище гендерованого ейджизму проявляється у процесах прийняття на роботу, кар'єрного просування та виходу на пенсію. Важливим моментом є те, що жіноче сходження службовою драбиною є специфічним та скоріше фрагментованим, а не прямолінійним як у чоловіків. Зважаючи на це, суспільне уявлення про успішну кар'єрну реалізацію до сорока років та вмотивовані цією ідеєю дії, можна віднести до непрямой дискримінації жінок. Її можуть відчувати на собі як молоді, так і старші працівниці. Далі в межах цієї роботи, увага буде сфокусована саме на труднощах, з якими стикаються молоді жінки.

1.2. Підходи до визначення вікових та гендерних стереотипів на ринку праці

Перш ніж детально розглянути витoki окремих уявлень про вік та гендер, необхідно концептуалізувати саме поняття стереотипу та інших мисленнєвих концептів. Зосереджуючись саме на когнітивному аспекті явища ейджизму, деякі дослідники пояснюють дискримінацію на ринку праці, виділяючи стереотипи як її передумову і метасприйняття та метастереотипи – як наслідок. Відповідно, стереотипи формуються у суб'єкта, а метасприйняття та метастереотипи – в об'єкта (Finkelstein, Ryan, & King, 2013).

Отже, стереотипи – це переконання про характеристики, ознаки й практики людей, що належать до певної категорії (Hilton & von Hippel, 1996, p. 240). Під соціальним стереотипом також розуміють схематичний, спрощений,

емоційно забарвлений, стійкий образ будь-якої соціальної групи або спільноти, що поширюється іншими на всіх її представників (Агеев, 1986).

Метастереотипи – це більш вузьке й специфічне визначення того, що дослідники називають метасприйняттями. Отже, метасприйняттям є думки індивіда стосовно того, як його сприймають інші (Laing, Phillipson, and Lee, 1966). Цим терміном наголошується на бажанні індивіда поставати у найвигіднішому положенні в очах людей, що його оточують. Це також передбачає стурбованість про те, що значимі інші думають про тебе як про особистість і як вони оцінюють твою репутацію.

На противагу цьому, метастереотипи позначають переконання людини стосовно стереотипу про свою групу належності, якого дотримуються індивіди, які до цієї групи не належать. Таким чином, метастереотипи відображають як відношення між “in-групами” та “out-групами”, так і ідеї, що out-групи генерують стосовно цих відношень (Vorauer, Main, & O’Connell, 1998, p. 917).

Варто зазначити, що метастереотипи, так само як і стереотипи є часто помилковими, коли застосовуються по відношенню до конкретних індивідів. Але попри це, стереотипи впливають на те, як люди ставляться один до одного. А метастереотипи, у свою чергу, впливають на те, як особа очікує, щоб до неї ставились й на те, як вона, зважаючи на ці експектації, буде себе в результаті поводити.

1.2.1. Вікові стереотипи. Отже, у контексті повсякденних взаємодій на робочому місці люди бувають схильними до оцінювання професійних навичок особистості разом із її персональними характеристиками. Вік є однією з характеристик, на яку часто накладаються стереотипні уявлення. Процес вікової стереотипізації, може обумовлювати проблематичні взаємодії, зокрема у контексті офісного середовища, особливо коли до робочого колективу входять представники різних вікових категорій. Відповідно, дослідження констатують, що різниця у віці серед працівників компаній призводить до меншого їх спілкування, зменшення нововведень і в цілому негативно впливає на групові інтеракції (Judge & Ferris, 1993). Стереотипи у контексті роботи набувають

зовсім нового значення, адже вони можуть стати основою для важливих рішень, таких як: наймання, просування і заохочення, підвищення і звільнення. Щодо вікових метастереотипів, то вони стосуються припущень про те, що людина вважає, інші про неї думають як про члена певної вікової категорії. Такі припущення є унікальним типом внутрішньої реляційної структури особистості, завдяки якій висувуються думки про те, як індивід оцінюється іншими.

Деякі вчені акцентують увагу на необхідності дослідження саме молодих працівників у контексті всього вікового різноманіття. Вивченням їх метастереотипів займалися зокрема дослідники Л. Фінкельштейн, К. Райан та Е. Кінг (Finkelstein, Ryan, & King, 2013), що дало можливість розглянути специфіку особистісних відносин між різними віковими категоріями на робочому місці. Їх респонденти були поділені на молодих працівників (18-30 років), середнього віку (31-50 років), та старших працівників (старше 51 року). Результати показали, що саме наймолодша група може з найбільшою ймовірністю розглядатись як така, що оцінюється стереотипно з боку представників інших вікових категорій, а також як та, що дійсно думає, що інші мають певні стереотипи щодо неї. Більше того, молоді працівники відрізняються тим, що мають занижені очікування щодо того, як дві старші вікові групи їх оцінюють.

Це дозволяє зробити припущення, що молоді респонденти дійсно відчують на собі соціальний тиск, вступаючи у трудові відносини. Адже, вони повинні не тільки адаптуватись і соціалізуватись у новій компанії чи на новій позиції, але й призвичаїтись до самої соціальної ролі найманого працівника з відповідними для неї обов'язками. Це відчуття підсилюється завдяки такому об'єктивному критерію як брак досвіду, через що молодь може відчувати себе в невідгідному положенні в очах інших.

Дослідження показало, що молодші респонденти мають переважно негативні метастереотипи, якщо у якості референтних груп розглядати як людей середнього віку, так і старшого (Finkelstein, et al., 2013). Однак, виявилось, що в очах людей категорії 31-50 років, молодь постає у більш негативному світлі,

зокрема як недосвідчені, ліниві та невмотивовані працівники. Певна настороженість таких людей щодо молоді може бути пояснена через те, що:

- люди середнього віку вбачають у ній потенційних конкурентів, тому сприймають робочий процес як змагання за посади та визнання.
- вони на когнітивному рівні проводять аналогію із стосунками з дратівливими молодшими братами/сестрами, за якими потрібно наглядати й яким потрібно весь час допомагати.

На противагу цьому, працівники старшого віку проявляють більш прихильне ставлення до молоді у контексті трудових відносин. Це можна інтерпретувати через те, що вони зазвичай не розглядають її як об'єкт загрози своїй посаді чи владним повноваженням, а навпаки, бачать талант, який необхідно заохочувати та розвивати (Finkelstein, et al., 2013).

Варто зазначити, що метастереотипи продукують уявлення стосовно можливостей індивіда як суб'єкта взаємовідносин і впливає на формування його самооцінки. Психологічні теорії та концепти неодноразово висували тези про те, що бачення людини самої себе є менш релевантним ніж те, що вона припускає інші думають про неї (Vorauer, Hunter, Main, & Roy, 2000; Vorauer & Kumhyr, 2001). Власне тому, особам, що займають управлінські позиції потрібно бути свідомими щодо наявних соціально-психологічних проблем у робочому середовищі.

1.2.2. Гендерні стереотипи. Щодо стереотипів за ознакою гендеру, то їхньому формуванню сприяв розподіл праці за статевою ознакою. Історично, гендерна роль чоловіків полягала у виконанні функцій мисливців і воїнів, а жіноча роль визначалась їх біологічною здатністю до народження дітей. Незважаючи на те, що в реаліях сьогодення, чоловіки часто є не єдиними годувальниками сім'ї, а велика кількість жінок не має дітей, традиційна гендерна ідеологія продовжує відтворюватись. Це спричиняє низку проблем як на міжособистісному, так і загальносуспільному рівнях. Відповідно, в межах даної роботи особлива увага буде приділена впливу гендерних стереотипів на положення жінок у контексті офісного трудового середовища.

Світлана Оксамитна поділяє гендерні стереотипи на гендерно-рольові стереотипи, “що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок”, а також стереотипи гендерних рис – “психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам” (Оксамитна, 2004, с. 158). Дослідниця М. Хейлман виділяє подібні категорії гендерних стереотипів: описові та приписні. Описові стосуються уявлень про те, якими є чоловіки та жінки, а приписні - якими вони повинні бути (Heilman, & Parks-Stamm, 2007).

Всі ці уявлення про властивості чоловіків та жінок і їх міжгрупові відмінності лягають в основу соціально-професійних “призначень”. Внаслідок цього, відбувається поділ професій на “чоловічі” та “жіночі”, в той час, як представники кожної статі отримують в межі “своєї” діяльності посаду, яка теж відповідає згаданим стереотипним уявленням. Внаслідок тривалої соціальної еволюції, такі ролі й характеристики закріплюються та формують суспільні очікування, набуваючи ціннісно-нормативних значень. Зокрема у професійному середовищі, це накладає суттєві обмеження на індивіда та позбавляє його можливостей, що є доступними для представників іншого гендеру. Адже, приписані суспільством види діяльності відрізняються як за оплачуваністю, так і престижністю (Кіммел, 2003; Heilman, et al., 2007).

Відомо, що гендерні стереотипи особливо вирізняються своєю стійкістю через перебільшення сприйняття людьми гендерних відмінностей. З самого дитинства у свідомості індивідів відбувається процес когнітивної категоризації, в межах якого уявлення про маскулінне і фемінне розташовуються на різних полюсах та сприймаються як антоніми. Під час соціалізації, дитина інтерналізує бачення “природніх” для обох статей рис характеру та моделей поведінки. Цей ефект підсилюється засобами масової інформації та літературою (Кіммел, 2003; Оксамитна, 2004). Таким чином, людина інтерналізує стереотипні уявлення про те, як слід поводитись. Якщо ж діяти в межах певної ідеологічної моделі не вдається, представники певної статі можуть страждати через

невідповідність гендерно-рольовим очікуванням, відчувати психологічні труднощі.

Можна сказати, що на мікрорівні, гендерно-рольові стереотипи значно обмежують вибір жінок стосовно виду професійної діяльності та звужують економічні можливості. На суспільному рівні, стереотипи за ознакою статі стають причиною різного доступу до ресурсів, влади та сприяють гендерній дискримінації. Таким чином, соціум власноруч обмежує потенціал для свого розвитку, чинячи опір самореалізації індивідів через їх статеві ознаки.

Чи не найпоширенішим стереотипом, що панує у професійному середовищі є те, що заміжня жінка, в першу чергу, є дружиною та матір'ю, попри те, що вона може бути також освіченою та успішною спеціалісткою. Факт заміжнього життя повинен зупиняти її від “надмірних” кар’єрних амбіцій та прагнення професійної самореалізації. Більше того, в українському суспільстві така думка присутня як серед осіб чоловічої статі, так і жіночої. Зважаючи на це, часто жінки можуть добровільно поступитися місцем на ринку праці, відмовившись від власних бажань (Кісь, 2003; Оксамитна, 2004).

Дослідження громадської думки показують, значна частина українських чоловіків погоджується з думкою про те, що вони повинні мати більше прав на одержання робочих місць у разі їх нестачі, ніж жінки. Більше того, майже третина українських жінок також визнають свою другорядність у питанні права на працю (Оксамитна, 2004). У результаті, ми бачимо яскравий приклад на підтримку власної дискримінації.

Загалом, найпоширеніші стереотипи про жінок формуються навколо ідеї “збереження сімейного вогнища”, незалежно від їх віку. Внаслідок цього, зустрічаються думки про те, що молодій дівчині зазвичай “не до роботи”, адже вона ось-ось вийде заміж, а якщо вже вийшла, то буде недостатньо віддана роботі, весь час приділяючи сім’ї. Інший поширений стереотип полягає в тому, що вершина жіночої самореалізації - це народження дитини. Це припущення ілюструє, що стереотипи, які відповідають патріархальній ідеології, знецінюють

загальнолюдський потенціал та прирівнюють біологічну здатність до соціальної самореалізації.

Отже, симбіоз вікових та гендерних стереотипів становить основу гендерованого ейджизму. У контексті офісних трудових відносин це явище стає особливо вираженим завдяки тому, що молодість здебільшого асоціюється з інфантильністю, безвідповідальністю, недосвідченістю, а приписні та описові стереотипи стосовно жінок значно обмежують їх кар'єрні амбіції та можливості. Супроводжуючись стереотипами та метастереотипами, гендерний ейджизм створює напружений мікроклімат на робочому місці та сприяє індивідуальним переживанням.

1.3. Дискримінація за ознаками віку та гендеру у контексті офісної роботи

Перш ніж звернутися до соціологічного аналізу дискримінації, доцільно буде розглянути юридичний аспект цього явища. У статті 1 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації” подано наступне визначення: “Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (Верховна Рада України, 2012).

Соціолог Гідденс тлумачить дискримінацію як фактичну поведінку, направлену на позбавлення членів однієї групи людей можливостей, що є відкритими для інших (Гидденс). О. Мікляєва деталізує концептуалізацію поняття наступним чином: “Дискримінація – це обмеження прав людини на

підставі ознак, що об'єктивно не впливають на її можливість реалізації цих прав” (2009). У цій праці під дискримінацією ми будемо розуміти поведінку, що обумовлена негативною стереотипізацією взаємодії із людиною певного віку й гендеру, що обмежує її права й гідність. Для висунення цього робочого визначення було взято до уваги як вищезазначені тлумачення, так і природу стереотипних уявлень, про які йшлося у попередньому розділі.

Далі це явище буде розглянуте у контексті офісної роботи, а фокус буде зосереджений на молодих жінках, які тільки розпочинають свій кар'єрний шлях. Отже, відповідно до вимірів (гендерованого) ейджизму, такий вид дискримінації індивідів є його поведінковим аспектом і міжінституційним виявом (Iversen, et al., 2009).

1.3.1. Тлумачення вікової та гендерної нерівності. Для вичерпного розуміння вузького спектра соціальних взаємозв'язків в офісному середовищі, варто спершу звернутися до класичних підходів, що пояснюють відтворення окремо вікової та гендерної нерівності. При дослідженні проблем відносин між різними віковими категоріями, дослідники виділяють дві парадигми (Микляева, 2009):

1. Стратифікаційна парадигма.

У межах цього підходу індивіди стратифікуються на “молодших” та “старших”, що передбачає також відмінності у престижі статусних характеристик. Це обґрунтовується тим, що в залежності від віку особи, вона веде *певний* притаманний для неї спосіб життя, займається діяльністю, що має *певну* суспільну значимість та характеризується *певним* матеріальним положенням (Смелзер, 1998). Відповідно, стратифікація і відбувається за цими вимірами.

За І. Коном, кожному життєвому етапу притаманне специфічне для нього функціональне навантаження (1988). Кожна функція має певну важливість, яка “приписується” суспільством. А доступність чи недоступність до тих чи інших соціальних функцій обумовлюється нічим іншим, як віком індивіда. Прийнято вважати, що функціональне навантаження особи збільшується пропорційно до її

прожитих років, а тому молоді люди скоріше розміщуються на низу вікової ієрархії. Таким чином, віковий статус у поєднанні із відповідною для нього роллю зумовлює позицію особи у соціальній структурі суспільства. З плином часу відбувається перехід людини з одного вікового прошарку в інший, що разом із тим змінює вимоги суспільства до неї. У такий спосіб індивід змінює свою соціальну позицію (Кон, 1988).

2. Соціокультурна парадигма.

Ця традиція передбачає, що норми й поведінкові очікування щодо вікових груп є закріпленими в культурі суспільства. І. Кон пропонує термін «віковий символізм культури», що пояснює систему уявлень та образів, в межах яких культура формує уявлення про вікову стратифікацію суспільства (1988).

Це поняття включає:

- нормативні критерії віку (задачі для кожного життєвого етапу);
- аскриптивні вікові характеристики (стереотипи);
- символізація процесів переходу від однієї вікової категорії в іншу;
- вікові субкультури (набори характеристик та цінностей, через які представники однієї вікової категорії формують групові ідентичності, усвідомлюють одне одного і стверджують себе в категорії «ми»).

Таким чином, в залежності від віку, індивіди займають позицію в соціальній структурі суспільства з певними правами та обов'язками. Згідно з соціокультурною парадигмою міжвікових відносин, людина конструює свій розвиток згідно з уявленнями, поширеними у суспільстві щодо того чи іншого життєвого етапу. Тому, вік розглядається як основа для інституціоналізації ролей (Микляева, 2009). Відповідно, вік має нормативно-приписний характер, що закріплюється в системі рольових очікувань, які проєктуються на індивіда. Від особи очікується, що вона буде виконувати обов'язки, які відповідають її прожитим рокам. Водночас, наприклад, коли перед задачею влаштуватися на роботу на останніх курсах університету з'являється низка штучних бар'єрів, у свідомості індивіда виникає дисонанс через суспільні очікування та власні обмежені можливості, щоб їм відповідати.

А якщо розглядати гендерні установки, які формують нашу соціальну реальність, варто звернутися до поняття “лінз гендеру”, запропонованого Сандрою Бем. Воно означає скриті культурні приписи щодо статі й гендеру, які існують в суспільних інститутах та свідомостях людей (Бем, 2004, с. 33). Дослідниця виділяє три лінзи, через які формуються уявлення щодо чоловіків та жінок:

1. Андроцентризм – зосередження уваги на чоловіках та чоловічому досвіді, що розуміється як стандарт, та представлення всього жіночого як відхилення від норми. Таке уявлення обумовлює панівне становище чоловіків у суспільстві (Бем, 2004, с. 33).

2. Гендерна поляризація – практика наголошування на відмінностях між чоловіками та жінками та бачення в них основоположну норму для всього суспільного устрою. У результаті, будь-який культурний аспект чи досвід індивіда розглядаються невід’ємно від його статі (Бем, 2004, с. 34).

3. Біологічний есенціалізм, що пояснює наявні біологічні відмінності та обґрунтовує актуальні соціальні нерівності, звертаючись до еволюції людського виду, яка неминуче призвела до чоловічої домінантності над жінками. Внаслідок цього, чоловічі переваги розглядаються як вроджені, а тому цілком природні (Бем, 2004, с. 34).

Якщо розглядати проблему дискримінації у вузькому контексті трудових відносин, то можна виявити, що вона не обмежується лише стереотипними уявленнями, які зумовлюють несприятливий психологічний клімат у компанії чи індивідуальні переживання. Дискримінація за ознаками віку та статі фактично ставить постраждалого у невідгідне соціально-економічне положення стосовно інших працівників. Дослідники, які вивчали це питання, підсумували, що негативне ставлення до індивіда через його юний вік може проявлятися у (Duncan, & Loretto, 2004):

1. оплаті праці (зокрема, початкова сума заробітної плати й підвищення);
2. отриманні “бонусів”;
3. розподілі задач;

4. тривалості відпустки.

Дослідниця Тамара Марценюк зазначає про наступні прояви дискримінації на українському ринку праці за ознакою гендеру (2008, 2009):

1. розрив в оплаті праці – найзнаковіша проблема, з якою стикаються жінки, які в середньому заробляють на 30-40% менше, ніж чоловіки;

2. престиж посади – у зв'язку з тим, що український ринок праці є горизонтально сегрегованим, жінки переважають у сферах діяльності із нижчою статусністю; а через вертикальну гендерну сегрегацію особи жіночої статі зазнають складнощів у просуванні по службі;

3. сексуальні домагання – фізичні або словесні дії сексуального характеру від керівництва або колег, які частіше адресуються у бік жінок, ніж чоловіків;

4. гендерні домагання – широкий спектр дій, які принижують особу певної статі, що перебуває з кривдником у трудових відносинах (Марценюк, 2008, 2009).

1.3.2. Офісна робота як середовище відтворення множинних нерівностей. Вищезазначені прояви дискримінації стосуються тих індивідів, які вже обіймають певні посади в ієрархії тієї чи іншої організації, проте також виділяють дискримінацію під час прийому на роботу. Виходячи з цих міркувань, дослідники розглядають таку концепцію ейджизму у сфері зайнятості, що проявляється у “віковому типізуванні” робочих місць (Oswick, Rosenthal, 2001), яке за своєю логікою нагадує принцип поділу сфер діяльності на “чоловічі” та “жіночі”. Проведена емпірична робота засвідчує, що працедавці втілюють таку ж політику дискримінації під час набору персоналу, але дотримуючись уявлень про прийнятний вік для конкретного виду роботи. Наприклад, вчорашньому випускникові ЗВО не личить менеджерська посада в організаційній ієрархії, незважаючи на його можливі додаткові переваги, такі як особливі знання чи досягнення. Подібним чином, в офісному середовищі прийнято вважати, що чоловікам краще пасують види діяльності пов'язані з ухваленням рішень та інтелектуальною роботою, а жінкам – робота з паперами, що потребує концентрації та посидючості, але не вимагає високої кваліфікації (Лосіхін, 2012,

с. 251). Попри те, що Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації” (2012) покликаний регулювати обмеження, що накладаються на осіб будь-якого віку, у реалізації своїх трудових прав; а розділ IV Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005) забороняє роботодавцям пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, деякі оголошення про вакансії дотепер містять інформацію як про бажаний вік особи, так і її стать.

Якщо говорити про слабкі сторони, які вбачають працедавці у працівниках-початківцях (мілленіалах), то крім згаданого браку досвіду, їхніми слабкими сторонами вважається те, що вони є менш лояльними до компанії, в якій працюють, занадто покладаються на новітні технології та є надто залежними від постійного зворотного зв'язку (Deal, Altman, & Rogelberg, 2010).

Деякі українські дослідники впевнено відносять населення віком 15-24 років до категорії вразливих у контексті трудової зайнятості та офісної роботи (Юрчик, 2016). Враховуючи це, особливу увагу необхідно приділити студентам, працевлаштування яких має деякі особливості. По-перше, їм часом буває вкрай важко знайти роботу, яка б дала можливість поєднувати її з навчанням. Тому зазвичай така молодь знаходить тимчасову роботу, яку розглядає радше як підробіток. Це також пов'язано з тим, що на заваді для обіймання «серйозних» посад стоїть вже згаданий брак професійного досвіду (Рябчук, Цибанкова, 2012). Адже, досить часто у вакансіях вказується мінімальний стаж, проте невідомо де і коли молода людина могла його отримати. Виходячи з цих міркувань, студенти схильні недооцінювати свою вартість на ринку праці, адже для багатьох це перший досвід роботи.

Для студентів, які навчаються на денній формі навчання, робота є вторинною зайнятістю, але за трудовим договором вони мають право працювати та отримувати заробітну плату на загальних підставах (Верховна Рада, 1991). Проте, вони не завжди сприймають себе найманими працівниками, а тому не вважають за потрібне ставати на захист своїх трудових прав, чим, власне, користуються працедавці. Більше того, маючи альтернативу дешевої робочої

сили, вони тиснуть на старших працівників, вказуючи на можливість їх швидкої та вигідної заміни (Андрущакевич, Кісіль, 2012; Рябчук, Цибанкова, 2012). Це створює несприятливий клімат в компаніях, де досвідчені працівники розглядають молодь у якості потенційних конкурентів.

Молодь, у свою чергу, скоряється перед низькою заробітною платою, бо розуміє, що є найменш кваліфікованими й, відповідно, найменш оплачуваними. Таким чином, між працедавцем і студентом можуть виникнути відносини експлуатації, що супроводжуються зверхнім ставленням із надто високими вимогами й додатковими завданнями. Тим не менш, деякі готові терпіти всі зазначені мінуси, адже розглядають таку зайнятість як можливість здобути потрібний досвід (Андрущакевич та ін., 2012).

Якщо говорити про дискримінації в організаціях за ознакою статі, то в літературі виділяють три популярні пояснення (Лосіхін, 2012). Перший підхід виділяє особистісні уподобання як причину дискримінації, однак, не лише з боку роботодавців, але й споживачів, які, наприклад, не бажають, щоб жінка надавала їм консультацію. Натомість вони просять це зробити чоловіка, який постає в їх очах більш досвідченим чи тямущим. Окрім цього, часом виникає дискримінація і з боку колег, які не бажають вступати з представниками іншої статі в трудові відносини. Це може бути проілюстровано ситуацією, коли чоловіки відмовляються працювати у компанії, де їх керівником буде жінка.

Наступне тлумачення полягає у намаганні роботодавця передбачити ймовірну продуктивність апліканта, зважаючи на його досвід, стать, вік, тощо. Якщо раніше працедавець стикався із працівником з певними характеристиками, який в результаті не відповів накладеним на нього очікуванням, працедавець підсвідомо буде поширювати негативні професійні якості й на іншого подібного кандидата. Відповідно, характеристики окремих чоловіків чи жінок розповсюджуються на всіх представників тієї чи іншої статі. Таким чином, керівництво буде систематично надавати перевагу особам із “непроблемним” профілем. Таке явище називають “статистичною дискримінацією” (Лосіхін, 2012, с. 251).

У межах третього підходу до вивчення гендерної дискримінації у трудових відносинах увага приділяється монопольній структурі ринку праці. Дискримінація продовжує відтворюватись через те, що є суб'єкти, для яких вона є вигідною. Таким чином, доступ до виробничих ресурсів та контроль над ними концентрується в руках обмеженого кола осіб. Гендерна сегрегація перешкоджає гнучкості ринку праці, що утримує жінок у малооплачуваних сферах економіки та не дозволяє їм просуватися по службі (Лосіхін, 2012). В українському суспільстві це викликає ще більшу стурбованість у зв'язку з високою освіченістю жінок у порівнянні із чоловіками (Марценюк, 2008).

Якщо підсумувати, то поведінковий аспект гендерованого ейджизму проявляється в дискримінації молодих жінок. Це явище супроводжується ярликуванням та стереотипізацією і ставить пригнічену групу осіб у невідгідне соціально-економічне положення. Це проявляється в перешкодах для фактичного влаштування на роботу, а також відображається в оплаті праці, гендерних та сексуальних домаганнях, розподілі задач, престижності отриманої посади. Незважаючи на існування законодавчої бази для регулювання дискримінації на ринку праці, це явище продовжує відтворюватись у прямій чи непрякій формі.

РОЗДІЛ 2

ПРОЯВИ ТА ПРИЧИНИ ГЕНДЕРОВАНОГО ЕЙДЖИЗМУ В КОНТЕКСТІ ОФІСНОГО СЕРЕДОВИЩА

2.1. Методологія дослідження проявів та причин гендерованого ейджизму в офісах

Для дослідження проявів та ймовірних причин гендерованого ейджизму щодо студенток у контексті офісного середовища було використано якісну дослідницьку стратегію. Вивчення цього явища відбувалось завдяки аналізу фокус-групи та серії напівструктурованих глибинних інтерв'ю. Тріангуляція якісних методів дала можливість заглибитись у суть складної проблеми та водночас деталізувати досвід респондентів.

Перевагами фокус-групового обговорення є можливість досягнення глибокого розуміння соціальних процесів та явищ, а також отримання різностороннього бачення тієї чи іншої проблеми (Morgan, 1998). До того ж, формат та динаміка групової дискусії стимулює респондентів до того, щоб поділитися власними думками та переживаннями (Мельникова, 2007).

У фокус-групі взяли участь 8 респондентів, що є представниками студентської молоді 2-4 курсів ЗВО міста Києва. Всі вони є студентами денної форми навчання таких державних ЗВО, як: НаУКМА, КПІ ім. Ігоря Сікорського, КНУ ім. Тараса Шевченка, КНЕУ ім. Вадима Гетьмана та НПУ ім. М. П. Драгоманова. Деякі з них на момент проведення дослідження не працювали, а деякі – були вже працевлаштовані або проходили стажування. Вік учасників коливався у межах 18-21 років. Зважаючи на те, що фокус був зосереджений саме на повнолітній молоді, було прийняте рішення не включати у вибірку першокурсників, які могли ще не досягнути 18 років. Первинним критерієм відбору слугував факт зіткнення особи з віковою дискримінацією на ринку праці.

Обговорення було сфокусоване на темі ейджизму на ринку праці та торкалося гендерованого ейджизму як його різновиду. Під час розробки методології була застосована квота за статтю, що уможливила

рівнопредставленість чоловіків та жінок. Однак, під час повторного аналізу фокус-групи більшою мірою аналізувалися відповіді жінок, які активно зазначали про гендерний аспект дискримінації на ринку праці. Детальна характеристика всіх респондентів представлена нижче в таблиці (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Інформація про респондентів фокус-групового дослідження

№	Стать	Вік	Курс	ЗВО	Зайнятість
P1	Ч	21	4	КМА	Студент, працює у маркетинговій компанії.
P2	Ч	19	3	КМА	Студент, працює у фінтех компанії.
P3	Ж	20	3	КМА	Студентка, активний учасник студентського самоврядування, зараз в пошуку роботи.
P4	Ж	18	2	КНЕУ	Студентка, у пошуку нових можливостей.
P5	Ж	21	4	КНУ	Студентка, час від часу бере участь у різних оплачуваних та неоплачуваних проектах.
P6	Ч	19	3	КМА	Студент, наразі не працює.
P7	Ж	20	2	НПУ	Студентка, проходить стажування в PR-агентстві.
P8	Ч	18	2	КПІ	Студент, в пошуку роботи.

Фокус-групове дослідження проходило 20 січня 2020 року у соціологічній лабораторії, яка знаходиться на території Національного університету “Києво-Могилянська Академія”, та тривало 1 годину 20 хвилин. Гайд обговорення починався зі знайомства й складався з двох частин (див. додаток А). Перша змістовна частина мала на меті зафіксувати прояви вікової дискримінації молоді на українському ринку праці через особистий досвід респондентів. Друга частина дискусії була спрямована на виділення основних інтерпретацій причин відтворення ейджизму та вікової дискримінації.

Для кращого усвідомлення явища гендерованого ейджизму та деталізації особистого досвіду респонденток з чутливої тематики була додатково проведена серія напівструктурованих глибинних інтерв’ю. Збір даних тривав з 3 березня по

5 квітня 2021 року. Відбір респонденток проводився в декілька етапів. Спершу вони обиралися за критеріями належності до ЗВО м. Києва та фактом особистого зіткнення з явищем гендерованого ейджизму. Після цього до вибірки включались лише ті студентки, які зазнавали несправедливого ставлення до себе саме в контексті офісного середовища. Отже, вибірка формувалась за допомогою методу максимальної подібності. Типову респондентку дослідження можна описати наступним чином: жінка, 21 рік, студентка київського ЗВО, працевлаштована, робота передбачає перебування в офісі. Детальна інформація по кожній учасниці представлена у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Респондентки напівструктурованих глибинних інтерв'ю

№	Вік	ЗВО	Посада
P1	22	КМА	HR-спеціалістка
P2	22	КНУ	Молодша копірайтерка
P3	21	КМА	Помічниця бухгалтера
P4	19	КМА	Аналітикиня
P5	23	КНУ	Контент-менеджерка
P6	20	КНУ	Помічниця юриста
P7	21	НПУ	PR-менеджерка
P8	24	КНЕУ	Операторка кол-центру
P9	20	НПУ	Журналістка
P10	21	КПІ	Молодша IT-рекрутерка

Загалом було проведено 10 інтерв'ю. Така кількість обумовлена «точкою насичення». Вона означає момент, коли відповіді респондентів починають повторюватись, а інтерв'юер перестає отримувати «нову» інформацію.

Здебільшого інтерв'ю проводились за допомогою засобів відеозв'язку. Середній час складав 50 хвилин.

На підготовчому етапі був створений гайд для проведення інтерв'ю за принципом «від широкого – до конкретного» (Богдан, 2015). Гайд умовно поділяється на 3 тематичних блоків, а саме:

1. Загальні уявлення про явище гендерованого ейджизму.
2. Досвід респондентки.
3. Інтерпретація можливих причин гендерованого ейджизму.

Гайд до інтерв'ю розміщений у додатку Б.

До початку як фокус-групового обговорення, так і кожного інтерв'ю, учасникам було зазначено, що результати дослідження будуть представлені лише в узагальненому вигляді, а конфіденційність – збережена. Тому з етичних міркувань справжні імена респондентів ніде не використовувались. Натомість, кожному з них було призначено номер, через який вони надалі й будуть ідентифікуватись.

Аналіз емпіричних даних фокус-групового дослідження та напівструктурованих глибинних інтерв'ю було проведено завдяки виокремленню ключових думок респондентів та респонденток. Після цього вони були віднесені до категорій проявів або ж причин гендерованого ейджизму, що уможливило їх подальшу систематизацію.

2.2. Типологія проявів гендерованого ейджизму

Для створення типології проявів ейджизму було використано три аналітичні категорії: пошук роботи, стажування та робоче місце. Така систематизація обумовлена тим, що прояви ейджизму трапляються на різних етапах, пов'язаних із побудовою кар'єри. Кожна з цих категорій була додатково поділена на два ранга: спільний досвід та жіночий досвід (див. табл. 2.3). Таким чином, більша частина матеріалу фокус-групового дослідження стосувалася

проявів ейджизму щодо студентської молоді загалом, в той час, як емпіричні дані глибинних інтерв'ю деталізували саме жіночий досвід.

Таблиця 2.3

Типологія проявів гендерованого ейджизму в офісах

	Пошук роботи	Стажування	Робоче місце
<i>Спільний досвід</i>	- Вікове типізування вакансій - Ярмарки вакансій	- Експлуатація - Рутинні завдання - Нemoжливiсть працевлаштування	- "Скляна стеля" - Недовіра старших колег
<i>Жіночий досвід</i>	- Гендерне типізування вакансій - Потенційна вагітність	- Розподіл обов'язків - Відмова у працевлаштуванні	- Зневага підопічних - Реалізація як матері = реалізація загалом - Неформальні обов'язки - Коментарі щодо зовнішності - Домагання

2.2.1. Пошук роботи. Першим етапом входження у трудові відносини є пошук роботи. Прояви упередженого ставлення роботодавця до молодих людей були зафіксовані через опис вакансій, де проставляється певна нижня межа прийнятнього віку, що ніяк надалі не обґрунтовується. Особливу увагу привертають ті вакансії, які при такому описі не вимагають спеціальної підготовки чи особливих знань. З таким досвідом поділилася одна із респонденток:

“...помітила цікаву собі вакансію, ну, в принципі takeur.ua. Знаєте, великий сайт, цікаво. Вакансія та, у якій в мене, в принципі, є якісь знання. І там був опис: «Запрошуємо на роботу жінок від 25 до 35 років». По-моєму, це взагалі неправильно, тому що, вибачте, якщо мені 23 роки, наприклад, то все, я тепер абсолютно нічого не розумію в тематиці? Чи чому чоловік не може? Ну, раптом він гарний спеціаліст?” (Р5 ФГД, 21 р.).

З цієї цитати ми також бачимо, що й самі вакантні позиції умовно поділяються на “чоловічі” та “жіночі”. Наприклад, серед роботодавців панує уявлення, що молода дівчина цілком підходить на посаду адміністратора сайту косметики, але її кандидатура вже не буде настільки “органічною”, коли мова йде про аналітику та роботу з числами. Саме таким досвідом проходження співбесіди поділилася одна з респонденток:

“Можливо, на той момент до них в компанію не подавались багато жінок, бо мені здалось, вони були децю здивовані через моє резюме, мої відповіді. Так ніби жінки не вміють рахувати чи аналізувати.” (Р4 ГІ, 19 р.).

Тому можна припустити, що гендер “бажаного” кандидата зазвичай асоціюється із низкою специфічних умінь та інтересів, у той час як вікове типізування робочих місць насамперед пов’язане із обсягом професійного досвіду апліканта. Наприклад, існують оголошення, де не зазначається жодної інформації про вік потенційного робітника, проте чітко вказується про необхідність досвіду в дотичній галузі, що вимірюється в певній кількості років стажу. Попри те, що такі випадки не можна класифікувати як прояв прямої дискримінації молоді, це все одно виключає її з переліку можливих кандидатур. Адже, людина, яка знається на відповідній галузі, але така, що два роки тому лише випустилася із загальноосвітньої школи, практично не мала можливості отримати потрібного обсягу професійного досвіду.

Упереджене ставлення до молоді на етапі пошуку роботи може проявлятися і на таких публічних заходах, як “ярмарки кар’єри” або “ярмарки вакансій.” Згадуючи особистий досвід, респонденти зазначали, що на таких подіях перевага в основному надається випускникам або старшокурсникам, які ніби-то є більш свідомими та орієнтованими на роботу. А першокурсники, у свою чергу, помічають, що їх не розглядають як потенційних кандидатів, а ставляться радше несерйозно:

“Приходиш там на ярмарок кар’єри, коли ти на першому чи другому курсі, і тобі всі кажуть: “Ну Вам ще рано, третій-четвертий курс ми беремо в основному.” (Р3 ФГД, 20 р.).

Постає питання: як і в чому виміряти, чи рано людині працювати чи ні? Можна передбачити, що в даному разі мова навряд чи йде про вагому різницю у кількості знань між другим і третім курсом. Натомість, присутня прив'язка до хронологічного віку людини, на основі чого виникають припущення про такі риси характеру як відповідальність, серйозність та готовність працювати. Цей факт дає можливість виокремити не тільки прояви вікової дискримінації студентської молоді відносно старших людей, але й також прояв упередженого ставлення щодо певної групи студентів (у нашому випадку – студентів молодших курсів).

У ході глибинних інтерв'ю, було виявлено, що ставлення роботодавця до студентів та студенток на таких заходах теж відрізняється. Дівчат готові бачити на посадах, що передбачають обслуговування клієнтів, спілкування з ними або з іншими співробітниками. Зазвичай виконавці таких ролей повинні бути терплячими, розуміючими, позитивними, з високим рівнем емпатії та приємною зовнішністю. В українському суспільстві дівчата зазвичай саме такими і виховуються. Натомість чоловікам приписують холодний розум, раціональність та винахідливість, а отже, вони підходять для професій інтелектуальних, як-от в найбільш оплачуваній ІТ-сфері. Такими спостереженнями поділилася одна з респонденток:

“Я цієї осені якраз з подругами була на досить великій події, фестивалі вакансій STUD-FEST... По-перше, мало хто хоче навчати з нуля, хочуть готового спеціаліста або безкоштовне стажування пропонують. А по-друге, коли волонтери до нас підбігли, то пропонували стенди, куди HR-и були потрібні або customer support менеджери. А ось хлопців одразу спитали, чи вони не пробували ще себе в ІТ. Нас таке чомусь не запитували.” (P7 ГІ, 21 р.).

До прояву гендерованого ейджизму слід також віднести занепокоєння працедавців стосовно планів жінок дітородного віку раптово піти в декретну відпустку, не пропрацювавши в компанії тривалого часу. Річ у тім, що на ринку праці студенток часто розглядають як “потенційно вагітних”. Тому якщо є можливість найняти чоловіка на відкриту позицію, працедавець, ймовірно, нею

скористається задля уникнення ризиків. Часом на співбесідах не торкаються цієї теми, а жінкам не пояснюють справжню причину відмови. Проте, респондентками було зазначено про випадки, коли потенційний роботодавець задавав низку питань про плани щодо народження дітей, хоча це й суперечить статті 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005). Як виявилось пізніше, самі студентки не знали про протиправність таких дій.

“Студентки обидві прийшли на співбесіду до роботодавця. І їм там тоді сказали: “Боже Ви ж такі молоді дівчата, напевно скоро завагітнієте.” І вони, в результаті, ледь не пообіцяли йому, що вони не будуть вагітніти найближчі п'ять років.” (Р5 ФГД, 21 р.).

2.2.2. Стажування. Стажування часто стає проміжним етапом між пошуком роботи та працевлаштуванням, тобто “випробувальним періодом”, протягом якого кандидати повинні проявити себе з найкращої сторони. Однак, стажування також може виступати окремою активністю, що не передбачає подальшого укладення трудового договору, куди студентів запрошують як “робочу силу” (Р3 ФГД, 20 р.). Відповідно, воно буває оплачуване, низькооплачуване або неоплачуване взагалі. Респонденти фокус-групового дослідження згадували про випадки, коли студентську молодь відверто експлуатували. Як наслідок, студенти перепрацьовували, не отримуючи взаємін гідної винагороди:

“... і насправді ти думаєш, хіба це варто тих 20-30 годин, які ти витрачаєш на роботу там, просто вбиваєшся. І дуже часто в цих міжнародних компаніях тобі кажуть, що ти працюєш 20 годин, але по факту через ці умови ти можеш працювати всі 30 і 40. Вони практикують таке, і стажери реально перепрацьовують.” (Р3 ФГД, 20 р.).

Таке явище також може супроводжуватись нехтуванням робочими правами та поганими умовами праці. Більше того, самі завдання нерідко полягають у “перекладанні напірців” (Р3 ФГД, 20 р.) і є скоріше рутинними, а тому не схожими на ті, що могли б розвинути цінні навички. Натомість студенти

отримують сумнівний досвід, проте такий, про який пізніше можна буде згадати в резюме.

Ба більше, у ході глибинних інтерв'ю виявилось, що розподіл задач може відрізнятись в залежності від статі. Тому інколи стажери та стажерки отримують *“однаково нудні обов'язки”* (Р6 ГІ, 20 р.) або доволі різні за складністю та важливістю. Таким чином, студентки отримували недоречні, на їх думку, поручення (Р3 ГІ, 21 р.) та почували себе *“даремними й пригніченими”* (Р4 ГІ, 19 р.). Через це можна сказати, що окрім психологічних труднощів, стажерки зіткнулися із обмеженням можливостей навчання та професійного вдосконалення. За таких умов, саме стажування як освітній чи робочий процес втрачає свій сенс.

“Разом зі мною стажувався ще хлопець, то йому давали якісь такі завдання... серйозніші, я б сказала. Там, проаналізувати статистику, підготувати звіт для клієнта, а я йшла картинки для Facebook робити. Це було не тим, чим я хотіла займатись.” (Р5 ГІ, 23 р.).

Наступним проявом гендерованого ейджизму є випадки, коли після проходження стажування працедавець обирає саме стажерів, а не стажерок для ролі майбутніх співробітників при тому, що всі вони однаково добре справилися із поставленими задачами. Звісно, у цьому разі виникають складнощі з об'єктивною оцінкою вмінь та навичок кандидаток у порівнянні з кандидатами-чоловіками. Проте, за словами однієї з респонденток, вибір був обґрунтований необхідними *“маскулінними”* рисами характеру та відсутності емоцій:

“Через деякий час, до них прийшла моя знайома, її теж не взяли, а хлопця найняли. Пояснили, що він краще по рисам характеру підходить, стійкості, а вона ж дівчина, у неї емоції. Хоча я знаю (ім'я) і те, як вона ставиться до обов'язків і який досвід має.” (Р9 ГІ, 20 р.).

2.2.3. Робоче місце. Останнім етапом, на якому вдалося зафіксувати відтворення гендерованого ейджизму є робоче місце. Зважаючи на те, що досвід та компетентність зазвичай пов'язують з віком, молодь може зіштовхнутись з проявами недовіри з боку старших колег. Внаслідок цього, вони частіше за інших

працівників повинні доводити, що володіють необхідними знаннями та навичками і в цілому гідні того, аби обіймати відповідну посаду. Про схожу ситуацію згадав один із респондентів:

“Коли я щось кажу керівниці, якій десь відносно 35-40 років, мої слова піддаються сумніву та переосмисленню, мабуть, двічі, тричі або чотири рази... Коли мої колеги, такі самі по рангу, по всьому, по відповідальностях і всьому іншому, але їм по 25-30, то їх слова напряду до неї доходять. Немає стільки перевірок, стільки цих нюансів, як після моїх слів.” (P2 ФГД, 19 р.).

Можна припустити, що така недовіра до студентів з боку старших колег пов'язана з ще одним проявом ейджизму, який полягає у тому, що молодь не може просуватися по кар'єрній драбині та отримувати вищі посади, хоча й володіє необхідними знаннями та вміннями. Тому, використовуючи термінологію гендерних досліджень, можна назвати цей прояв “скляною стелею” (Кімел, 2003). Таким чином, у межах цієї праці пропонується використовувати не тільки класичне розуміння даного поняття, що позначає штучні перешкоди, з якими стикаються жінки в межах своєї організації, а ще й для позначення ситуацій, коли молода особа в силу відсутності великого стажу, але за наявності необхідних знань, не може стояти вище старших за неї індивідів у корпоративній ієрархії:

“...молоді повинні бути скоріше помічниками, а не тими, хто управляє, так вважається. Їм не дають стільки мотивації та можливостей, щоб обіймати вищі посади. Частіше обирають старших, адже передбачається, що вони більше знають, мають досвід.” (P1 ФГД, 21 р.).

Незважаючи на це, у ході глибинних інтерв'ю з'ясувалось, що студентки можуть відчувати недовіру навіть за умови, якщо їм вдалось просунутись по кар'єрним сходам та отримати у своє розпорядження підопічних. Деякі респондентки вказували на зневагу від інших колег-чоловіків, при тому, що вони “знаходились на сходінку нижче” (P1 ГІ, 22 р.) за самих працівниць. Це проявлялось, наприклад, у відмовах слідувати вказівкам, реагувати на зауваження, відповідати на робочі прохання. Такі дії та презирливі

висловлювання можуть підірвати авторитет молодій жінки на робочому місці та викликати невпевненість у собі. Внаслідок цього, у неї можуть виникати труднощі з виконанням своїх управлінських обов'язків та думки з приводу відмови від посади. Такий досвід мала одна із учасниць інтерв'ю:

“У мене в команді був один хлопець, причому не набагато старше мене. Так з ним завжди були проблеми, бо він не сприймав мене всерйоз...Всі мої прохання і вказівки проходили повз нього, хоча я була супервізором, працювала у компанії довше. Я навіть думала, чи потрібно мені це все.” (Р8 ГІ, 24 р.).

Зневага щодо студенток може проявлятися не тільки зі сторони керівників чи колег, але й з боку клієнтів, причому як чоловіків, так і жінок. Ймовірно, що молодий вік у поєднанні з жіночою статтю створює в їх уявах образ не тільки некомпетентного працівника, але й не досвідченої людини загалом. Беручи до уваги слова однієї респондентки, можна припустити, що у старших жінок набуття “життєвої мудрості” тісно пов'язане із народженням дітей та виконанням материнських обов'язків. Відповідно, якщо молода дівчина такого досвіду ще не мала, вона не може знатися на інших речах, а тим більше вступати у дискусії з старшими. У цьому разі можна помітити змішування робочої та особистої сфер життя, які мало чим між собою пов'язані:

“Вона (клієнтка) навіть не дослухала мої пояснення, перебуває, а далі питання: «Що ти будеш мені розповідати, тобі скільки років? Ось у тебе є дитина? Ясно, що ні!» До чого у цій ситуації такі особисті звинувачення я так і не зрозуміла.” (Р8 ГІ, 24 р.).

Наступним проявом гендерованого ейджизму є позаробочі прохання від колег чи керівників, які “типово” повинна виконувати представниця жіночої статі. Наприклад, якщо в офісі ламається принтер або виникають інші технічні проблеми, по допомогу швидше звернуться до чоловіка, ніж до жінки. І навпаки, якщо до компанії завітають шановані гості чи потенційні клієнти, саме жінці дадуть завдання приготувати їм каву. До того ж, у зв'язку з уявленням про студенток як таких, що повні сил та енергії через свій молодий вік, скоріше саме їх, а не старших працівниць попросять зробити послугу. Можна зробити

припущення, що у цьому разі йдеться не тільки про хронологічний вік індивіда, але й про статусність займаної ним посади та обов'язки, що їй відповідають. Хоча, слід зазначити, що важливість довготривалих завдань не завжди відповідає завантаженості у конкретний часовий період, коли необхідно допомогти у позаробочих справах. Коли одній з респонденток було поставлено питання про відтворення гендерованого ейджизму в офісі, вона згадала про досвід святкування неформальної події:

“Мені здається, таке явище проявляється і не в самій роботі, а навіть якихось неофіційних речах. Ось, у однієї нашої колеги було нещодавно день народження і чомусь саме мене і ще одну дівчину («новеньких») попросили збігати на кухню, чай заварити до торта і таке інше...” (P2 ГІ, 22 р.).

До того ж, чимало коментарів сексуалізованого характеру можуть бути сказані на робочому місці *“невсерйоз, жартома”* (P10 ГІ, 21 р.), але таким чином, що спричиняє студенткам психологічний дискомфорт. Такі висловлювання не тільки відволікають від роботи та переносять робочі стосунки у сферу особистісних відносин, але й не дозволяють студенткам почувати себе цілком безпечно, виконуючи свої професійні обов'язки. Прикладом з офісного життя може бути надмірна увага з боку колег-чоловіків та їх недоречні коментарі щодо зовнішнього вигляду дівчини:

“... були жартівливі побажання наступного дня одягнути щось більш жіночне, у мене ж така гарна фігура. А у цьому об'ємному худі це зовсім непомітно.” (P10 ГІ, 21 р.).

Останнім аспектом, про який хотілося б зазначити, є домагання на робочому місці. Впливу такої поведінки на собі зазнала одна учасниця з серії інтерв'ю. Вона протягом тривалого часу терпіла загравання з боку колег як у стінах офісу, так і на корпоративних подіях, що одного дня ледь не перейшло дозволених меж (P5 ГІ, 23 р.). До того ж, виявилось, що люди, які стають свідками домагань сексуального характеру, не завжди будуть протистояти цій поведінці, а особливо якщо ініціатором є особа, що обіймає вищу посаду. Комбінація цих

та інших фактів стала причиною, що змусила респондентку все таки піти з місця роботи.

Підсумовуючи викладене, можна класифікувати прояви гендерованого ейджизму в офісному середовищі відповідно до трьох етапів побудови кар'єри: пошук роботи, стажування та робоче місце. Під час пошуку роботи, ейджизм проявляється у неможливості студенток працевлаштуватись через необґрунтовані вікові обмеження в описах вакансій, а також через сприйняття студентів_ок певних курсів як таких, кому “рано працювати”. Гендерований ейджизм, у свою чергу, на цьому етапі проявляється у гендерному типізуванні робочих місць, що можна наочно побачити у специфічних вимогах до вакансій та під час проходження співбесід. Говорячи про цей етап, варто ще згадати про занепокоєння роботодавця щодо раптової декретної відпустки молодій працівниці. Через це, деякі компанії не повідомляють кандидаткам справжньої причини відмови, а інші ставлять питання про плани щодо народження дітей, хоча це й суперечить чинному законодавству України.

На етапі стажування молодь може часом перепрацьовувати, виконуючи рутинні завдання та не отримуючи за це гідної заробітної плати. Потрібно зазначити, що й після цього в деяких компаніях в принципі не передбачено подальшого працевлаштування на загальних умовах. Гендерований ейджизм цього етапу полягає у нерівноцінному розподілі задач між стажерами та стажерками, коли останні отримують менш значущі обов'язки. У цьому разі, можна сказати, що стажування як таке стає для жінок безцільним. До того ж, воно втрачає сенс і тоді, коли компанія пропонує можливості стажування як студентам так і студенткам, але систематично надає перевагу чоловікам, коли справа доходить до працевлаштування. Згідно з досвідом респондентів, таке рішення пояснювалось необхідними рисами характеру, що традиційно вважаються маскулініними.

На робочому місці молоді люди можуть зазнавати несправедливого ставлення до себе, зокрема через недовіру старших колег. Також бувають випадки, коли молоді спеціалісти володіють необхідними знаннями та

навичками, однак не можуть просуватись по кар'єрній драбині через поширені у суспільстві уявлення про хронологічний вік індивіда та посади, що цьому віку відповідають. Щодо специфічно жіночого досвіду на цьому етапі, то студентки можуть відчувати недовіру до себе та до своєї професійної компетентності з боку колег-чоловіків та клієнтів, навіть якщо ж їм вдалося отримати вищі позиції в організаційній ієрархії. Це, наприклад, можна побачити у відмовах слідувати робочим вказівкам жінок, що стоять на посадах вище за чоловіків та у небажанні дослухатись до працівниць у межах відносин "клієнт - працівник". До проявів гендерованого ейджизму на цьому етапі слід також віднести "типово жіночі" неформальні обов'язки, недоречні коментарі щодо зовнішнього вигляду та сексуальні домагання на робочому місці.

2.3. Інтерпретація молоддю можливих причин відтворення гендерованого ейджизму в офісному середовищі

У ході глибинних інтерв'ю та фокус-групового дослідження, респонденти висували власні інтерпретації причин відтворення гендерованого ейджизму в офісному середовищі. Це дало можливість класифікувати їх на зовнішні та внутрішні причини, кожні з яких, у свою чергу, були поділені на сфери свідомого та несвідомого. Відповідно, до внутрішніх причин були віднесені ті, що стосувались особистих переживань, поглядів та дій молодих працівниць, які є залученими у трудові відносини в межах офісного середовища. Натомість зовнішні причини відтворення явища гендерованого ейджизму були пов'язані з вчинками, міркуваннями та упередженнями роботодавця, колег та клієнтів щодо студенток-працівниць (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Причини відтворення
гендерованого ейджизму в офісному середовищі**

	Внутрішні (студентка)	Зовнішні (працедавець, колега, клієнт)
Свідоме	<i>“Я знаю, чому я це роблю.”</i>	<i>“Ми знаємо, чому ми це робимо.”</i>
Несвідоме	<i>“Я не знаю, чому я на це погоджуюсь.”</i>	<i>“Ми не можемо це обґрунтувати.”</i>

2.3.1. Внутрішні причини. Отже, внутрішні усвідомлені причини передбачають ситуації, коли умисні дії чи обдумані міркування студенток провокують залучення сторонніх суб'єктів до відтворення гендерованого ейджизму. Наприклад, молода особа може свідомо погоджуватись на не вигідні умови чи незручний для неї робочий графік. Таке рішення зазвичай пов'язане з тим, що студенти розуміють свою не вигідну позицію на ринку праці через відсутність або нестачу професійного досвіду. Це змушує їх приймати не дуже привабливі пропозиції від роботодавців, однак такі, за допомогою яких, молодь зможе поповнити своє резюме. Відсутність будь-якого спротиву, закріплює образ студентки, як такий, чийми потребами можна нехтувати.

“Просто якщо вони (студенти) на цю роботу не підуть, у них буде нуль в резюме. А така робота може слугувати, наприклад, плюсом в резюме, щоб показати, що ти вже десь був, і ти можеш вже претендувати на якусь посаду, вже може якусь вищу за рівнем або якусь престижнішу.” (Р8 ФГД, 18 р.).

Відповідно, молодь ставиться до цього періоду як до такого, який треба перетерпіти, сподіваючись, що далі буде легше. Тому ця ймовірна причина була маркована як “тимчасовість труднощів”:

“От є вакансія, на яку я, наприклад, хочу потрапити, але там вимоги якраз стаж 2 роки. Вони (студенти) розуміють, що для того аби дійти до цього,

їм потрібно пройти через декілька оцих...емм...кіл? Тому в принципі вони і погоджуються, вони думають собі: “Перші два роки я собі трошки помучаюсь, але потім, зате у мене все буде класно.” (Р6 ФГД, 19 р.).

Було також зазначено про випадки, коли молоді жінки навмисно використовували свої ресурси краси та сексуальності, адже усвідомлювали, що це може певним чином допомогти їм на робочому місці. Деякі дослідники називають працівниць, що використовують свій тілесний капітал “офісними ляльками” (Pringle, 1988, як цит. у Рачок, Чорногорська, 2013). Така поведінка сприяє об’єктивації жінок в офісному середовищі, внаслідок чого, їх перестають сприймати як професіоналів своєї справи. За словами респонденток, така корисливість буває обґрунтована бажанням отримати більше уваги до своєї персони, необхідністю закріпитись на робочому місці чи здобути поблажливе ставлення до себе:

“... я тоді ледь знаходила сили, щоб зранку якось привести себе до ладу, а зате всі інші в офісі ніби з салонів краси повиходили. Тонна косметики, відвертий одяг і ходить, кліпає очима. Зрозуміло, що це все не просто так.” (Р3 ПІ, 21 р.).

Наступна ймовірна причина це цілком усвідомлене проповідування “традиційних цінностей” самими жінками. В офісному середовищі це означає згоду з тим, що ключові ролі в компанії виправдано належать чоловікам, що для жінок створені окремі “допоміжні” посади, а в недоречних сексистських жартах чи коментарях немає нічого образливого. Загалом, на думку респондентів, є молоді жінки, які вважають, що всі диспропорції на ринку праці є цілком виправданими, адже: *“він тобі - гроші, а ти йому борщ.” (Р7 ПІ, 21 р.).*

Було також виокремлено низку ймовірних причин відтворення гендерованого ейджизму щодо студенток, коли ті погоджується на не вигідні умови праці, несправедливе чи зневажливе ставлення з боку начальства, колег, клієнтів, при цьому самі ж того **не усвідомлюючи**. По-перше, це може бути пояснено через дещо “прикрашений” роботодавцем опис обов’язків, який потім не збігається з фактичним. По-друге, студентами легше “маніпулювати”, адже

вони є *“більш піддатливі на умови”* (P2 ФГД, 19 р.). І знову ж таки, це можна пояснити через брак досвіду: *“Вони часто не знають, з чим порівнювати”* (P3 ФГД, 20 р.).

Інша інтерпретація такого розвитку подій полягає в тому, що молода людина може мати сильне бажання розвивати себе в певній сфері діяльності, сприймаючи мінуси роботи як перешкоди, що зазвичай трапляються на шляху до бажаного. Відповідно, прояви ейджизму на робочому місці можуть сприйматися як пересічні буденні проблеми. У таких випадках особою керує думка про те, що не можна нічого отримати, не віддавши взамін. Таке явище можна концептуалізувати як *“сліпота новачка”*, коли молода людина в силу браку досвіду або захопленості першою роботою, не помічає факту несправедливого ставлення до себе:

“Коли людина потрапляє на цю першу роботу, і вона їй подобається, то буває так, що цей запал і жага до розвитку у цьому напрямку перебиває всі мінуси. Це робить тобі таку пелену на очі, і ти не звертаєш уваги на те, що тобі не доплачують, що ти не досипаєш, що ти працюєш інтенсивніше, ніж твої колеги, але не маєш такої віддачі.” (P4 ФГД, 18 р.).

До імпліцитних причин відтворення гендерованого ейджизму також можна віднести особливості соціалізації дівчат та хлопців. Адже, протягом усього життя, індивід засвоює норми щодо того, що є соціально прийнятним для чоловіків, а що - для жінок. Впродовж гендерно-рольової соціалізації виховуються не тільки суспільно бажані риси характеру, але й виникають уявлення стосовно того, які види діяльності є *“природними”* для представників обох статей. Відповідно, ці установки переносяться також і на ринок праці та офісне середовище, а упередження колег чи роботодавців не провокують внутрішню незгоду.

“Мені здається, що це закладено у наше виховання, що дівчина, по-перше, має бути привабливою, потім вона повинна бути господинею, а робота вже як поведе... Краще вдало вийти заміж і сидіти вдома з дітьми. Ми це бачимо змалечку і воно закладається в нас.” (P2 ГІ, 22 р.).

Доповнюючи область несвідомого у внутрішніх причинах відтворення гендерованого ейджизму, слід зазначити про “хронічну” нездатність деяких жінок визнавати власний успіх та професійність. Досягаючи поставленої мети, вони можуть почувати себе шахрайками, які обдурили всіх навколо, адже вони вбачають причину своїх досягнень у сприятливих зовнішніх обставинах та удачі. Друге пояснення власного успіху полягає у посиленні на тимчасові зусилля, що були спрямовані на досягнення цілі, а не властиві жінкам інтелектуальні якості. Першими це явище концептуалізували як “синдром самозванця” психологині Полін Роуз Кланс та Сюзанн Імес (Clance, Imes, 1978) у процесі дослідження даного феномену серед успішних жінок. Про нього зазначали й деякі респондентки:

“У нас повністю жіночий відділ, при тому ще й наймолодший в компанії, якщо дивитись на середній вік. Порівнюючи нас з іншими, я помітила, що ми не вміємо вихвалитись, навіть якщо зробили щось дійсно круте... так ніби нам просто поталанило.” (P5 ПІ, 23 р.).

Таким чином, можна сказати, що деякі опитувані відчували складність у визнанні власного успіху, що супроводжувались сумнівами у своїй компетентності. Дослідниці Роуз Кланс та Сюзанн Імес прийшли висновку, що жінки набагато більш схильні відмовлятися від визнання за свої досягнення та посилатися на удачу. Чоловіки натомість частіше трактують свій успіх через вроджені й стабільні таланти та здібності. І навпаки, провал для жінок означає брак знань та вмінь, у той час як для чоловіків – невдачу та підвищений рівень складності того чи іншого завдання. До того ж, вчені вказують на явище маскулінізації успіху, що змушує жінок ухилятися від власних досягнень через страх бути відторгнутими суспільством або розціненими як менш фемінні (Clance, Imes, 1978).

Відповідно, симбіоз жіночої статі та молодого віку може призвести до підсилення “синдрому самозванця” у межах трудовий відносин. Зважаючи на те, що молода людина за визначенням не може претендувати на високі посади у зв’язку з відсутністю тривалого професійного досвіду, студентки формують

менші очікування щодо роботи, погоджуються на не вигідні умови праці та відчувають страх просити більшу заробітну плату за добре виконання обов'язків. Це пояснюється відсутністю самозадоволення чи внутрішнього схвалення за проведену роботу. Замість цього, молоді жінки можуть відчувати невпевненість, тривогу чи навіть депресію через власноруч вигадані стандарти успішності.

Окрім цього, в ході дослідження були помічені вкрай різні реакції та емоційні стани респонденток, коли мова заходила про прояви гендерованого ейджизму, з якими вони стикалися. Наприклад, декого засмучували або обурювали факти несправедливого ставлення до себе, що проявляються у різноманітних упередженнях роботодавця, нерівнозначному поділі обов'язків, неформальних проханнях, з якими звертаються до жінок, тощо. Опитуванні студентки емоційно ділилися власним досвідом, позиціонуючи наявний стан речей як проблему, про яку слід говорити та вирішувати спільними силами. На противагу цьому, були респондентки, які не визнавали прояви гендерованого ейджизму як вагомій труднощі, що можуть спричиняти як фізичний, так і моральний дискомфорт. До прикладу, деякі студентки, що розповідали про випадки сексуального домагання чи недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, самі підносили ці ситуації як жарт. На щастя, для них ці ситуації закінчились добре, що означає, що фізично ніхто не постраждав, адже вся взаємодія відбувалась виключно вербально. Наразі виникають труднощі з тим, щоб розпізнати, чи були сміх та посмішки респонденток під час інтерв'ю захисним механізмом, чи справді вказували на сприйняття ситуації як "веселої історії, що трапилась на роботі". Однак, зважаючи на низку аспектів, такі як тон голосу співрозмовниць, їх жести та подальший перебіг бесід, було прийнято рішення класифікувати таке двоєке сприйняття явища гендерованого ейджизму як ще одну неусвідомлену внутрішню причину його відтворення. Вона була названа "спотворенням масштабів", адже респондентки ймовірно не замислювались над можливими наслідками тих чи інших ситуацій та не розглядали їх у глобальному контексті.

Всі ймовірні причини гендерованого ейджизму, які стосуються дій та міркувань самих студенток підсумовані у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Внутрішні причини відтворення
гендерованого ейджизму**

	Свідоме	Несвідоме
<i>Вік</i>	- “Тимчасовість труднощів”.	- “Сліпота новачка”.
<i>Гендер</i>	- Гра в “офісних ляльок”. - Консервативні погляди.	- Особливості соціалізації. - Синдром самозванця. - “Спотворення масштабів”.

2.3.2. Зовнішні причини. Зовнішні причини відтворення гендерованого ейджизму були визначені як такі, що криються у діях роботодавця, колег, клієнтів щодо студенток-працівниць. Тому до **свідомої області** зовнішніх причин було віднесено певною мірою обґрунтовані міркування цих суб’єктів, що у результаті ставлять студенток у маргіналізоване положення. Наприклад, однією з причин, що можуть зупинити працедавця від того, аби взагалі взяти на роботу студентку, є особливі умови графіку. Безумовно, існують вакансії, які потребують повного робочого дня та постійної присутності. Проте, були згадані випадки, коли часткова зайнятість є доволі-таки можливим компромісом, але таким, з яким не хоче “*возитися*” працедавець (P1 ФГД, 21 р.). Не буде перебільшенням сказати, що через таку позицію, деяка частина студентської молоді, а зокрема студентство денної форми навчання, зазнає значних складнощів із пошуком роботи.

Можна припустити, що проведені на робочому місці години асоціюються в роботодавця з ефективністю та якістю виконання поставлених задач. Однак, не слід виключати той факт, що це питання є радше індивідуальним, адже

працівники можуть виконувати роботу з різною швидкістю. Більше того, пандемія та сучасні технології довели, що значний об'єм роботи можливо виконувати дистанційно та надсилати в електронних форматах, без прив'язки до офісу:

“А можливо, я молода, маю більше сил чи бажання і можу на частковій зайнятості більше віддаватися і робити, і не сидіти повний робочий день. Бо коли ви сидите повний робочий день, ви п'єте каву, ви їсте, ви говорите... Ну і по суті ви продуктивно працюєте лише 4 години.” (Р7 ФГД, 20 р.).

Наступною зовнішньою причиною свідомої області, через яку компанії можуть проявляти ейджизм стосовно молоді, є об'єктивний факт браку досвіду. Справді, в силу свого молодого віку, студентство ще не могло отримати необхідний для деяких працедавців стаж. Проте, в певний момент молоді люди змушені з чогось починати і, складається враження, що почати з чогось, що буде варте зусиль, не так вже легко. Таким чином, утворюється замкнене коло, бо молодь йде на не вигідні для неї компроміси і, врешті-решт, піддається впливу ейджизму:

“У мене працює старша сестра, і вона мені часто говорить, типу: “тобою можуть просто користуватися”, а я розумію, що я без досвіду і я взагалі ніби беззахисна. Ну куди мене візьмуть? А з іншого боку, я все одно виконую задачі і я маю отримувати за це якусь плату.” (Р7 ФГД, 20 р.).

Якщо ж працедавець все таки вирішить найняти в компанію дівчину студентського віку, ймовірно, їй запропонують “допоміжну” позицію секретарки чи офіс-менеджера або посаду, що передбачає обслуговування клієнтів. Слід зазначити, що обов'язки на таких посадах є підсильними як для представників чоловічої статі, так і жіночої, однак, на думку респондентів, на такі вакансії зазвичай шукають кандидатів серед останніх. Це можна пояснити тим, що краса та сексуальність вважається традиційним ресурсом молодих жінок. Відповідно, працедавець експлуатує його, щоб отримати “естетичне задоволення” та перетворити жінок на “окрасу колективу”, а не професіоналок, що виконували б змістовні для бізнесу задачі. Більше того, у випадку влаштування дівчини на

позицію з обслуговування клієнтів, роботодавець може використовувати її зовнішній вигляд як частину стратегії з максимізації прибутку:

“Я думаю, у сфері надання послуг вік із зовнішністю накладається, коли ця жінка безпосередньо контактує з клієнтом. Ну і клієнт більш схильний більше їй розповісти, більше дати грошей, більше з нею поговорити, вона ймовірніше зацікавить клієнта у покупці завдяки своєму зовнішньому вигляду.” (Р2 ФГД, 19 р.).

Окрім цього, деякі респондентки зазначали, що з боку колег-жінок може бути особлива неприязнь до молодших працівниць. По-перше, якщо розглядати робоче місце як арену, де змагаються за посади, бонуси чи визнання, амбітні молоді особи можуть сприйматись як загроза для власного кар'єрного просування. А по-друге, жіноче суперництво може бути спровоковане біологічними інстинктами, внаслідок яких представниці жіночої статі особливо підкреслюють зовнішній вигляд “конкуренток” з питання отримання чоловічої уваги (Fisher, 1915).

“Насправді, я так і не зрозуміла у чому конкретно була справа. Однак, погляд моєї колеги і “влучні” коментарі завжди видавали, що ставиться вона до мене не дуже. А коли тебе “сканують” з голови до ніг, це взагалі моє улюблене.” (Р6 ГІ, 20 р.).

До **несвідомої сфери зовнішніх причин**, можна віднести конфлікт бачень між молодими працівницями та старшими колегами. Адже, можна припустити, що між співробітниками різних вікових категорій існують відмінні бачення фінального результату та звички стосовно процесу й послідовності виконання завдань. Цей факт може стати підґрунтям для справжніх конфліктних ситуацій, у яких молоді люди, ймовірно, опиняться у менш вигідному положенні, зважаючи на організаційну ієрархію, де вони знаходяться біля підніжжя, а відповідно – змушені поступатися.

“... ми можемо одночасно переписуватись, виконувати завдання. А вони цього не сприймають... Вони звикли робити щось одне довго. А от ми можемо з музикою робити це. Я думаю, їм важко прийняти це.” (Р7 ФГД, 20 р.)

Ще однією неусвідомленою причиною прояву гендерованого ейджизму можуть бути намагання відтворити в офісі “традиційний” гендерний розподіл ролей, згідно з яким жінки виконують більшу частину репродуктивної праці. Використовуючи метафору того, що робота – наш другий дім, можна сказати, що такі неформальні обов’язки як приготування кави, накриття столу, миття посуду під час неформальних подій чи інша “домашня” праця за визначенням закріплюються за жінками.

Якщо розглянути ці паттерни поведінки у рамках економічного підходу, який пропонує дослідниця Балабанова (2005), то такий порядок є раціональним економічним обміном. Той індивід, що заробляє менше, повинен компенсувати цей факт більшим об’ємом домашньої праці. Враховуючи те, що жінки зазвичай отримують менш престижні посади в компаніях та меншу заробітну плату, саме вони беруть на себе відповідальність за “підтримку офісного вогнища”. А відповідно до моделі гендерного дисплею, основна частина домашніх обов’язків закріплена за жінками, адже на це є історичні та культурні передумови (Балабанова, 2005).

“Я думаю, що всі просто у нас в суспільстві звикли, що жінка займається такими речами вдома, тобто готує і прибирає. Це вже як щось природне, а тому з такими проханнями звертаються до дівчат.” (P2 ГІ, 22 р.).

Доповнюючи викладене, одна з респонденток віднесла причини відтворення упередженого ставлення до молоді, як таких, що закладені глибоко в культурі:

“Щодо ейджизму з боку старших працівників, мені здається, що це навіть децю несвідомо відбувається, бо люди так звикли. До них так ставилися, коли вони були молоді, що «ой, ця молодь несерйозна, а от в мої дні там було краще», не знаю, “люди були розумніші”, ще щось. І виходить, що та людина, до якої так ставились, продовжує так ставитись до наступних. Ну, до мене так ставились, і це, значить, нормально.” (P5 ФГД, 21 р.)

Тут слід вказати на замкнене коло подій, які ставлять молодь у не вигідне положення від покоління до покоління. Такий стан речей пов’язаний з

наступною неусвідомленою причиною відтворення гендерованого ейджизму, а саме наявністю гендерних та вікових стереотипів. Їх було детально розглянуто у наступному підпункті роботи, а всі згадані зовнішні причини гендерованого ейджизму підсумовані у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Зовнішні причини відтворення
гендерованого ейджизму**

	Свідоме	Несвідоме
<i>Вік</i>	- Особливі умови графіку. - Замкнене коло через брак досвіду.	- Стереотипи. - Конфлікт бачень.
<i>Гендер</i>	- Естетичне задоволення. - Максимізація прибутку. - Жіноче суперництво.	- Стереотипи. - “Офіс - другий дім”.

2.3.3. Гендерно-вікові стереотипи щодо студенток в офісному середовищі. Стереотипи є важливою складовою неусвідомлених причин відтворення гендерованого ейджизму. Польовий етап дослідження був організований таким чином, що респонденти та респондентки фокус-групи висували ідеї стосовно наявних стереотипних упереджень щодо молоді загалом, а учасниці глибинних інтерв'ю – щодо юних студенток. Враховуючи те, що всі опитуванні самі були представниками юнацтва, можна сказати, що у ході дослідження були зафіксовані скоріше метастереотипи – уявлення індивіда про те, що інші (роботодавці, колеги, клієнти) думають про нього/неї як про члена певної категорії¹. Відповідно, отримані результати свідчать про ймовірні причини, через які працедавці утримуються від того, аби найняти жінок

¹ Для спрощення викладу даних, надалі в тексті буде вживатись саме слово “стереотип”.

молодого віку, а колеги та клієнти проявляють зневажливе ставлення щодо них. Негативно забарвлені стереотипи представлені нижче в таблиці та поділені на ті, що стосуються професійної сфери та рис характеру особи молодого віку та жіночої статі (див. табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Пари вікових та гендерних стереотипів

	Молодий вік	Жіноча стать
<i>Професійна сфера</i>	Незнання	Некомпетентність
	Неготовність працювати	“Розмитий фокус”
	Нелояльність	Ненадійність
	Поганий тайм-менеджмент	Мрійливість
	Інфантильність	Вразливість
<i>Риси характеру</i>	Норовистість, Надмірна активність	Емоційність
	Надокучливість	Балакучість

Перший і найвагоміший віковий стереотип роботодавців щодо студентів_ок, на думку респондентів, пов’язаний з відсутністю цінного досвіду. Тут необхідно зробити важливу ремарку. Не заперечується, що існують певні професії та посади, які потребують попереднього стажу. Проте, зараз мова йде про випадки, коли вік стереотипно пов’язується з досвідом, а отже й зі знаннями та компетентністю. Наприклад, коли між двома рівними кандидатами на посаду, безпідставну перевагу надають тому, хто старше, а вакансія при цьому може взагалі не вимагати попереднього стажу. Відповідно, дехто вважає, що старші працівники значно рідше помиляються, адже передбачається, що вони володіють достатніми знаннями та мудрістю. Це уявлення підсилюється гендерним

стереотипом, адже дехто думає, що жінка “за визначенням” не може бути більш компетентною за чоловіка:

“Я не раз чула, що жінка є менш компетентною як для супервізора, бо через вигадані причини вона не може налагодити ефективний процес роботи, керувати командою. Тому і не принесе компанії гарний результат. А я, яка ще менша за підопічних, взагалі безнадійна.” (P8 ГІ, 24 р.)

Окрім цього, студентки можуть сприйматись як такі, що ще не готові працювати через юний вік, адже вони “думають про інше, в голові лише кохання і хлопці” (P10 ГІ, 21 р.). Ще були припущення, що жінки є схильними до того, щоб розводити чутки та вплутуватись в інтриги, а не працювати, через що вони не внесуть цінності в робочий колектив. Такі стереотипи були узагальнені словосполученням “розмитий фокус”. До того ж студентки відносно нещодавно закінчили загальноосвітні заклади та вступили до університетів, до яких ледь встигли призвичаїтись, а тому їм потрібен час, щоб адаптуватись до “дорослих” правил трудових відносин та офісного середовища.

Ще один стереотип, що стосується професійної сфери, передбачає, що молоді люди є менш лояльними до компанії, в якій працюють. Дехто припускає, що вони не залишаться працювати надовго, адже “їм набагато простіше втекти з цієї роботи після навчання, тому що вони не вузькоспеціалізовані спеціалісти, кадри.” (P2 ФГД, 19 р.). Беручи до уваги той факт, що в сучасному світі люди все рідше обирають собі професію раз і на все життя, роботодавці думають, що молодь з більшою ймовірністю покине компанію, як тільки їй це стане вигідно. Якщо ж говорити про жінок, то вони є ще менш надійними кандидатами через те, що їх кар’єрний шлях буває фрагментованим через відлучення у декретні відпустки, а не прямолінійним як у чоловіків.

Дехто також вважає, що дівчина з меншою відданістю дотримується робочих обіцянок, на відміну від чоловіка, який за всіма суспільними канонами повинен слідувати гаслу: “сказав, значить, зробив” (P4 ГІ, 21 р.). Передбачається, що жінки меншою мірою відчують на собі соціальний тиск з питань відповідальності за свої слова, а тому не переймаються робочими

справами у тій мірі, як це зазвичай роблять чоловіки. Відповідно, їм притаманна певна мрійливість, легковажність та неорганізованість. Це можна пов'язати із стереотипом про погані навички тайм-менеджменту серед студентської молоді. За ним, студенти не можуть ефективно поєднувати навчання та роботу, а отже їм ризиковано давати важливі задачі на виконання:

“Мене на співбесіді кілька разів запитали: «А як у Вас з дедлайнами? Коли Ви починаєте робити роботу?» ... видно, що роботодавці вважають, що якщо це студенти – то вони роблять все в останню ніч.” (РЗ ФГД, 20 р.).

Якщо ж говорити про стереотипи, що стосуються рис характеру молоді, то одним із найпоширеніших, на думку респондентів, є той, що пов'язує юний вік людини з інфантильністю. Жінкам також приписують дитячі риси характеру, такі як: беззахисність, вразливість, м'якість темпераменту. Саме тому вони вважаються невідповідними до *“жорсткого ринку праці та перебування на його найвищих посадах”* (Р8 ГІ, 24 р.). Таким чином, на одному з полюсів розташовуються серйозні та витривалі категорії, тобто старші люди та чоловіки, а на іншому – чутливі молодь та жінки.

Було також згадано про стереотипне уявлення, що полягає в тому, що молоді працівники можуть бути надмірно активними та норовистими, що заважає їм всидіти на одному місці, десь підлаштуватись, а десь змовчати. Очевидно, що такі риси характеру пасують далеко не під кожен вид діяльності та підходять не всім роботодавцям. Поряд з цим, слід згадати про сприйняття жінок у якості надто емоційних, дратівливих працівників та таких, що не вміють стримувати свої почуття, переживання:

“Вони думають, що дівчина не зможе підключити мислення у формалізованій ситуації, у неї одразу почнуться сльози, паніка, істерики. Варіанту, що вона спокійно вирішить проблему ніби нема.” (Р8 ГІ, 24 р.).

Таким чином, емоційності жінок протиставляються раціональність та холодний розум чоловіків, а юнацькому максималізму – спокійність та виваженість старших людей.

Остання пара стереотипів стосується балакучості жінок та надокучливості молодих осіб. У деяких робочих колективах панує думка щодо того, що жінки переважно набридають своїми коментарями, питаннями, уточненнями та заважають виконувати серйозну роботу більш стриманим, некрасномовним, але працьовитим чоловікам. Аналогічно, молодь вважається надокучливою в порівнянні зі старшими працівниками, а тому вони є своєрідним тягарем для роботодавців:

“Ми можемо вимагати чогось більшого і більшої гнучкості, а роботодавці хочуть таких людей, які б їх слухались і не задавали забагато питань. Це як маленька дитина, яка завжди запитує щось у мамі. Роботодавці тому не хочуть, щоб їм надокучали молоді люди.” (Р6 ФГД, 19 р.).

Отже, можна припустити, що чимало рішень роботодавця, а також упереджень колег та клієнтів є навіяними негативними стереотипами та минулим узагальненим досвідом взаємодії з молодими жінками на робочому місці. Ті шаблонні уявлення, що, на думку респондентів, є поширеними щодо молоді, підсилюють ефект стереотипів стосовно жінок. Відповідно, студентки, які підпадають під обидві категорії, зазнають специфічного ставлення до себе, що закладене в основу гендерованого ейджизму. Тому, можна сказати, що виявлені пари негативно забарвлених стереотипів свідчать про їх взаємодоповнюваність.

ВИСНОВКИ

Гендерований ейджизм - це феномен, зумовлений спільним впливом ознак віку та гендеру на позиції та можливості жінок в організаціях. У межах даної роботи це явище розглядається як упереджене ставлення саме до молодих жінок у контексті офісної роботи. Воно також визначається як таке, що перешкоджає їх працевлаштуванню, кар'єрному просуванню, та ментальному благополуччю. Явище гендерованого ейджизму супроводжується стереотипами та метастереотипами, а симбіоз гендерних та вікових стереотипів обумовлює не тільки індивідуальні переживання та напружений мікроклімат в офісі, але й фактично ставить індивіда у не вигідне положення.

Відповідно до вимірів ейджизму, дискримінація є його поведінковим аспектом і міжінституційним виявом. Дискримінацію за віком можна трактувати через стратифікаційну та соціокультурну парадигми. А для тлумачення гендерної дискримінації в офісах деякі дослідники виділяють три підходи, які полягають в особистісних вподобаннях працедавця, спробах передбачити ймовірну продуктивність кандидата та монопольній структурі ринку праці.

Польовий етап дослідження складався із фокус-групового обговорення та серії напівструктурованих глибинних інтерв'ю. Перший метод дозволив зафіксувати досвід студентів, що стикалися з проявами вікової дискримінації на ринку праці, а за допомогою інтерв'ю були конкретизовані прояви несправедливого ставлення саме до жіночої половини студентства, яка працює в офісах міста Києва.

Розмаїття проявів гендерованого ейджизму було систематизовано за логікою шляху, який індивіди проходять для отримання роботи. Відповідно, прояви цього явища були зафіксовані та деталізовані на етапах пошуку роботи, стажування та на робочому місці. На першому етапі студентки зазнають труднощів із працевлаштуванням у зв'язку з віковим та гендерним типізуванням робочих місць в описах вакансій та під час публічних заходів, таких як "ярмарки кар'єри". На додачу до цього, працедавці утримуються від співпраці з молодими

працівницями через їх можливу вагітність найближчим часом. Відповіді респонденток також засвідчили, що гендер “бажаного” кандидата часто пов’язується із низкою специфічних умінь та інтересів, необхідних для роботи, а вік апліканта вказує на обсяг професійного стажу, а отже сприяє віковому типізуванню вакансій.

На етапі стажування перешкоди полягають в експлуатації з боку роботодавця та виконанні студентками здебільшого рутинних задач, які не можна назвати цінною практикою. Окрім цього, стажування можуть не передбачати подальшого працевлаштування або для всіх стажерів, або тільки для жіночої половини через особливі “вподобання” працедавців. Аналізуючи жіночий досвід стажування, слід також зазначити про нерівномірний розподіл обов’язків, насамперед за їх специфікою та змістовністю.

На робочому місці студентки можуть зазнавати несправедливого ставлення до себе через недовіру старших колег, зневагу колег-чоловіків (у тому числі підопічних) та клієнтів, які не готові сприймати молоду жінку у якості компетентного працівника. Жіночий досвід цього етапу свідчить також про наявність спеціальних неформальних обов’язків, недоречних коментарів та випадки сексуальних домагань. Зважаючи на це, слід зазначити, що студентки можуть зіштовхнутись із явищем “скляної стелі” як через гендер, так і молодий вік, які в комбінації підсилюють низку уявних бар’єрів, що унеможливлюють просування по кар’єрній драбині.

Крім цього, було виокремлено основні інтерпретації студенток щодо причин відтворення гендерованого ейджизму. Це дало можливість класифікувати ймовірні причини на внутрішні та зовнішні, кожні з яких були поділені на сфери свідомого та несвідомого. Зовнішні причини відтворення явища гендерованого ейджизму були пов’язані з вчинками, міркуваннями та упередженнями роботодавця, колег та клієнтів щодо студенток-працівниць. Натомість до внутрішніх причин були віднесені дії, думки та переживання самих студенток щодо ситуації, в якій вони опиняються в межах офісного середовища. Якщо говорити про поділ причин на області свідомого та несвідомого, то він

передбачає, що вікові та гендерні упередження можуть проявлятися ненавмисно зі сторони старшого оточення та/або представників чоловічої статі, а молоді жінки можуть не усвідомлювати, що самі погоджуються на таке ставлення.

Таким чином, деякі студентки свідомо йдуть на гірші умови праці чи стажування для того, аби отримати хоч якийсь досвід та “плюсик” у резюме. Вони також можуть погоджуватись з “традиційними” уявленнями про другорядність своїх ролей в організаціях та навмисно використовувати ресурс краси в особистих цілях, граючи ролі “офісних ляльок”. Проте, вони можуть і несвідомо погоджуватись на зневажливе ставлення через надмірне захоплення першою роботою та той факт, що їм нема з чим порівнювати. Таке явище у даній праці було концептуалізовано як “сліпота новачка”. До неусвідомлених причин слід також віднести особливості гендерно-рольової соціалізації дівчат та їх невміння визнавати власний успіх.

Окремо слід звернути увагу на різні емоційні реакції респонденток на ситуації, в яких вони опинялись. Поки одні відверто обурювались зневажливому ставленню до себе, інші не надавали проявам гендерованого ейджизму вагомого значення. Відповідно, можна припустити, що така позиція другої когорти респонденток є ще однією причиною, чому досліджуване явище продовжує відтворюватись. Тому, можна підсумувати, що цей процес не є одностороннім, адже самі студентки теж, так чи інакше, сприяють йому.

Виходячи з подібних міркувань, роботодавці можуть свідомо не хотіти влаштовувати молодь у своїх компаніях через такі об’єктивні причини як необхідність особливих умов графіку та брак досвіду. Вони також можуть свідомо використовувати зовнішній вигляд працівниць для отримання “естетичного задоволення” та максимізації прибутку, що може стати основою для жіночого суперництва в колективі.

Однак, старші люди теж можуть не усвідомлювати того, що ставляться до юнацтва дещо упереджено. Це пов’язано з різними звичками та поглядами на те, як потрібно працювати, розподіляти час, тощо. До того ж серед працівників може бути неусвідомлене бажання відтворити гендерний розподіл домашніх

обов'язків в офісі, що стає передумовою для специфічних неформальних прохань до студенток.

Вагомою неусвідомленою причиною є наявність стереотипів про молодих працівниць та їх роль в організаціях. У ході роботи, окремо було досліджено стереотипи щодо осіб юного віку та стосовно індивідів жіночої статі. Всі вони були поділені на ті, що належать до професійної сфери або до рис характеру. У результаті, між категоріями були виокремлені пари негативно забарвлених та схожих за змістом стереотипів, які складають основу явища гендерованого ейджизму. Це дає підстави стверджувати, що положення молодих жінок в офісному середовищі є відмінним від досвіду юних чоловіків у цьому ж контексті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Агеев, В. С. (1986). Психологическое исследование социальных стереотипов. *Вопросы психологии*, 1, 95-101.
- Андрущакевич, І., Кісіль В. (2012). Студенти, які працюють: класова експлуатація і потенціал протесту. *Спільне: журнал соціальної критики* (4), 111-115. Режим доступу: <https://commons.com.ua/uk/zhurnal-spilne-4-klasova-ekspluat/>
- Балабанова, Е. С. (2005). Домашний труд как символ гендера и власти. *Социологические исследования*, 6, 109-120.
- Безробіття за методологією МОП за статтю, типом місцевості та віковими групами. (2019). Державна служба статистики України. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Бем, С. Л. (2004). *Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов*. РОССПЭН., 33-36, 77-81
- Богдан О. В. (2015). *Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження?* Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених, 125-131, 231-237. Режим доступу http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7700/Bogdan_SocResearch.pdf
- Гидденс, Э. Б. *Етническая принадлежность и раса*. Социология. Режим доступу: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/gidd/08.php
- Кіммел, М. С. (2003). *Гендероване суспільство*. Київ: Сфера., 287.
- Кісь, О. (2003). Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. *Незалежний культурологічний часопис «І»*, 27.
- Кон, И. С. (1988). *Возраст и возрастные категории*. Ребенок и общество. Режим доступу: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/hrestomatia/17.php
- Лосіхін, О. О. (2012). Сегрегація у професійній сфері за ознакою статі в сучасному українському суспільстві: проблеми та шляхи

- вирішення. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*, (2), 247-254.
- Марценюк, Т. (2008). Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). *Наукові записки. Том 83. Соціологічні науки*.
- Марценюк, Т. (2009). Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз. *Праця і закон* (2).
- Мельникова, О. Т. (2007). *Фокус группы: Методы, методология, моделирование: Учеб. пособие для студентов вузов*. М.: Аспект Пресс, 21-27.
- Микляева, А. В. (2009). *Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен*. Режим доступу: <http://humanpsy.ru/miklyaeva/age>
- Оксамитна, С. М. (2004). Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендера: Навчальний посібник*. Київ: «К.І.С.», 156-181.
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005). Закон України від 8 вересня 2005 року №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- Про зайнятість населення (1991). Закон України від 1 березня 1991 року № 14, 170. *Відомості Верховної Ради УРСР*.
- Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні (2012). Закон України від 6 вересня 2012 року №5207-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
- Рачок Д., Черногорська А. (2013). Тілесність в офісах: використання жіночої сексуальності у традиційно «жіночих» професіях. *Спільне: журнал соціальної критики. Гендер і праця*. (6), 165-169. Режим доступу: <https://commons.com.ua/uk/zhurnal-spilne-6-gender-i-pratsya/>
- Рябчук А., Цибанкова О. (2012). Подвійне навантаження як соціальний феномен в умовах сучасної України на прикладі поєднання навчання і роботи

- студентами м. Києва. *Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*, 18, 463-468.
- Сейко, Н. А. (2014) Ейджизм (ageism). *Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект*.
- Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. (2020). Державна служба статистики України. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Смелзер, Н. (1998). *Возраст и неравенство*. Социология. Режим доступу: http://scepsis.net/library/id_600.html
- Юрчик Г. М. (2016) Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*, 2, 80-87. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_14.
- Age Concern (1998). *Age Discrimination: Make it a Thing of the Past*. London: Age Concern.
- Barrett, A. E., & Naiman-Sessions, M. (2016). 'It's our turn to play': Performance of girlhood as a collective response to gendered ageism. *Ageing and Society*, 36(4), 764–784. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15000021>
- Butler, R. N. (1969). Age-Isim: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9 (4 Part 1), 243–246. doi: 10.1093/geront/9.4_part_1.243
- Butler, R. N. (1976). *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper and Row, 1975. 496 pp. . Social Work. doi: 10.1093/sw/21.4.341-c
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, 139.

- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191–199.
- Department for Education and Employment (2001). *Ageism: Attitudes and Experiences of Young People*. London: DfEE.
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95–115. doi: 10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle. *New York: International University Press*.
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 633–657. doi: 10.1080/1359432x.2012.673279
- Fisher, R. A. (1915). The evolution of sexual preference. *The Eugenics Review*, 7(3), 184.
- Hagestad, G.O. & Uhlenberg, P. (2005). The Social Separation of Old and Young: A Root of Ageism. *Journal of Social Issues*, 61, 343-360.
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. *Social psychology of gender*. Emerald Group Publishing Limited, 47-77.
- Hilton, J., & von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 47, 237–271.
- Itzin, C. (1995). Gendered ageism: A double jeopardy for women in organisations. In C. Itzin & C. Phillipson (Eds.), *Gender, culture and organisational change. Putting theory into practice* (pp. 84–94).
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. doi: 10.1027/1901-2276.61.3.4
- Judge, T., & Ferris, G. (1993). Social context of performance evaluation decisions. *Academy of Management Journal*, 36, 80–105.

- Jyrkinen, M. (2013). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185.
<https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>
- Krekula, C., Nikander, P., & Wilińska, M. (2018). Multiple marginalizations based on age: gendered ageism and beyond. In *Contemporary perspectives on ageism* (pp. 33-50). Springer, Cham.
- Laing, R. D., Phillipson, H., & Lee, A. R. (1966). *Interpersonal perception: A theory and method of research*. New York, NY: Springer.
- Morgan, D. L. (1998). *The focus group guidebook*. Thousand Oaks, CA: Sage., 9-16, 29-36.
- Oswick, C. and Rosenthal, P. (2001) Towards a relevant theory of age discrimination in Employment. In Noon, M. and Ogbonna, E. (eds), *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*, pp. 156–71. Basingstoke: Palgrave.
- Pringle, R., (1988). *Secretaries talk: sexuality, power and work*. London: Verso.
- Vorauer, J. D., Hunter, A. J., Main, K. J., & Roy, S. A. (2000). Metastereotype activation: Evidence from indirect measures for specific evaluative concerns experienced by members of dominant groups in intergroup interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 690–707.
- Vorauer, J., & Kumhyr, S. (2001). Is this about you or me? Self- versus other-directed judgments and feelings in response to intergroup interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 706–719.
- Vorauer, J. D., Main, K. J., & O’Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 917–937.
- Williams, C. L., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (1999). Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual review of sociology*, 25(1), 73-93.

Додаток А

Гайд для проведення ФГД зі студентською молоддю

Вступ (10 хв)

Доброго дня всім, мене звуть Галичанська Юлія, я студентка 3 курсу Києво-Могилянської Академії напряму соціологія. Для написання роботи з теми “Прояви вікової дискримінації молоді на ринку праці в Україні” я проводжу дане фокус-групове дослідження.

Мене цікавить особиста думка кожного з Вас, тому всім буде надана можливість висловитись стосовно всіх питань дискусії. Нагадую, що тут немає правильних чи неправильних відповідей, тому я заохочую Вас бути максимально щирими. Задля уникнення неприємних ситуацій під час нашої з Вами взаємодії, прошу Вас дотримуватись деяких правил.

1. Будьте толерантними, не перебивайте учасника, що висловлюється.
2. Заохочується дискусія з даної тематики, але забороняється переходити на особисті образи.
3. Я пропоную висловлюватись Вам тією мовою, якою вам буде зручніше.

Задля повного збереження інформації та ефективності дослідження, протягом нашої бесіди буде вестись аудіозапис та відеозйомка, про що попереджалося раніше. Однак, тільки я працюватиму з отриманою інформацією, тому результати будуть представлені лише в узагальненому вигляді, а конфіденційність – повністю забезпечена.

З основними моментами процесу проведення та метою обговорення ми детально ознайомились, що ж, варто перейти до нашого з вами знайомства. Хто б хотів представитись?

Дискусія

Розділ 1 “Ейджизм та прояви вікової дискримінації на українському ринку праці”. (30 хв)

Запитання до респондентів	Завдання модератора
1. Що Ви знаєте про ейджизм? 2. Які у Вас з'являються асоціації, коли ви чуєте про ейджизм або вікову дискримінацію? (образи, картинки, перше, що приходить в голову) 3. Як на українському ринку праці проявляється явище вікової дискримінації? Чи стикалися Ви з цим? Розкажіть, будь ласка, про Ваш досвід або досвід друзів/знайомих.	1. З'ясувати що респонденти знають про явища ейджизму та вікової дискримінації. 2. За потреби пояснити значення термінів, про які йдеться. 3. Зафіксувати <u>прояви</u> вікової дискримінації молоді на українському ринку праці через особистий досвід респондентів. 4. Задавати додаткові питання про особистий досвід. Зафіксувати емоції респондента.

Розділ 2 “Інтерпретація можливих причин ейджизму та вікової дискримінації на українському ринку праці”. (30 хв)

Запитання до респондентів	Завдання модератора
1. Як Ви вважаєте, які є причини для відтворення вікової дискримінації молоді? Чому це відбувається? 2. А якщо поглянути на це зі сторони роботодавця? Які можуть бути у нього мотиви для прояву ейджизму стосовно молодих людей? 3. А як Ви вважаєте, чи може ейджизм проявлятися з боку старших колег? 4. Чи є вагомим вплив стереотипів? У чому ці стереотипи полягають? 5. А якщо згадати саме про студентську молодь? Чи існують особливі стереотипи стосовно неї?	1. Виділити основні інтерпретації <u>причин</u> відтворення вікової дискримінації молоді на українському ринку праці. 2. Заохотити всіх дати відповідь, підтримувати зоровий контакт. 3. Якщо учасники утримуються - зондувати!

Завершення обговорення (10 хв)

Вже підходить до завершення наша бесіда. Давайте підсумуємо, те, що ми щойно обговорили. Можливо, Ви вважаєте, що є щось, на що ми не звернули увагу стосовно теми нашого обговорення? Чи у Вас є якісь поради нам? Якщо так, будемо раді Вас вислухати. Дякую за участь у дослідженні!

Додаток Б

Гайд для проведення глибинних інтерв'ю зі студентками

БЛОК 1. “Загальні уявлення про явище гендерованого ейджизму”.

- ✓ Як Ви думаєте, що таке ейджизм?
- ✓ А що Ви знаєте про гендерований ейджизм?
- ✓ Хто, на Вашу думку, може зазнавати впливу цих явищ?

БЛОК 2. “Досвід респондентки”.

- ✓ Чи зазнавали Ви подібного ставлення на робочому місці? Розкажіть, будь ласка, детальніше про Ваш досвід.
- ✓ Як часто це з Вами траплялось?
- ✓ Як Ви відреагували на таку ситуацію?
- ✓ Як відреагували люди навколо Вас?
- ✓ Які були наслідки особисто для Вас?

БЛОК 3. “Інтерпретація можливих причин гендерованого ейджизму”.

- ✓ Як Ви вважаєте, у чому специфіка відтворення гендерованого ейджизму під час роботи в офісі?
- ✓ Які, на Вашу думку, причини цього явища?
- ✓ Хто саме може проявляти упереджене ставлення до молодих жінок на робочому місці?
- ✓ Які мотиви можуть бути у людей, що ставляться до студенток таким чином?
- ✓ Як Ви думаєте, чому студентки погоджуються на таке ставлення?
- ✓ Що студентки можуть робити для уникнення таких ситуацій?
- ✓ Яку роль у гендерованому ейджизмі, на Вашу думку, відіграють стереотипи?
- ✓ У чому ці стереотипи полягають?

Соціально-демографічний блок

- ✓ Стать
- ✓ Вік
- ✓ ЗВО
- ✓ Посада

Додаток В

Транскрипт ФГД про вікову дискримінацію

Дата проведення: 20.01.2020 р.

Тривалість: 1 год. 20 хв. 35 с.

Мова обговорення: українська

Модератор: Галичанська Юлія

М	Привіт всім, мене звуть Галичанська Юлія, я студентка 3 курсу Києво-Могилянської Академії напрямку соціологія. Для написання курсової роботи з теми “Прояви вікової дискримінації молоді на ринку праці в Україні” я проводжу дане фокус-групове дослідження. Мене цікавить особиста думка кожного з Вас, тому всім буде надана можливість висловитись стосовно всіх питань дискусії. Нагадую, що тут немає правильних чи неправильних відповідей, тому я заохочую Вас бути максимально щирими. Задля уникнення неприємних ситуацій під час нашої з Вами взаємодії, прошу Вас дотримуватись деяких правил. 4. Будьте толерантними, не перебивайте учасника, що висловлюється. 5. Заохочується дискусія з даної тематики, але забороняється переходити на особисті образи. 6. Я пропоную висловлюватись Вам тією мовою, якою вам буде зручніше. Задля повного збереження інформації та ефективності дослідження, протягом нашої бесіди буде вестись аудіозапис та відеозйомка, про що попереджалося раніше. Однак, тільки я працюватиму з отриманою інформацією, тому результати будуть представлені лише в узагальненому вигляді, а конфіденційність – повністю забезпечена. З основними моментами процесу проведення та метою обговорення ми детально ознайомились, що ж, варто перейти до нашого з вами знайомства. Може хтось хотів би представитись першим?
Р1	Я можу, мене звати ... Я вже на 4-му курсі Фінансів Києво-Могилянської Академії. Вдало, на мою думку, поєдную навчання з роботою. Працюю вже майже рік.
Р2	Мене звати ..., 3 курс, Фінанси, Києво-Могилянська Академія. Зараз працюю і, мабуть, пройшов достатню кількість співбесід, щоб поділитися своїми враженнями.
М	Довго працюєш?
Р2	Півроку.
Р3	Всім привіт, мене звати ..., я теж навчаюсь на 3 курсі Фінансів в Києво-Могилянській Академії. Наразі не працюю, але я активний член студентського самоврядування у нас в Академії. І, впринципі, зараз в пошуку роботи, тому часто виходжу на різні співбесіди та проглядаю, що в нас на ринку праці відбувається.

P4	Мене звати ..., я навчаюсь в КНЕУ на 2-му курсі за спеціальністю Міжнародні економічні відносини. Зараз я не працюю, але знаходжуся в пошуку нових можливостей. Поки що на етапі подання заявок...
М	Дякую.
P5	Мене звати ..., я студентка Інституту Міжнародних Відносин КНУ. На 4-му курсі. Наразі я не працюю повний робочий день, але я якось беру участь у різних проектах ... студентських ... якісь з них оплачуються, якісь не дуже (<i>посміхається</i>). І таким чином, набираюсь досвіду.
М	Класно! Дякую.
P6	Всім привіт, мене звати ... Я з 3-го курсу Права Києво-Могилянської Академії. Всі так кажуть, працюють, не працюють. (<i>посміхається</i>) Я не працюю поки, але займаюся міжнародними судовими дебатами. Це для правників такі змагання.
P7	Мене звати ... Я 2-ий курс, навчаюсь на українській філології в НПУ ім. Драгоманова. Зараз проходжу стажування. Ось. Також підшую якісь варіанти роботи, впринципі, це завжди актуально.
P8	Всім привіт, мене звати ..., я навчаюсь на 2-му курсі Системи штучного інтелекту в КПІ...
М	Ого..
Всі	<i>Сміються.</i>
P8	От.. Зараз ніде не працюю, але теж в пошуку роботи. Раніше був в різних волонтерських організаціях.
М	Ну, це класно. Тепер, коли ми всі знайомі, думаю, можемо перейти до змістовної частини. Отож, перше питання... Хочу спитати Вас, чи знаєте Ви, що таке ейджизм? І якщо так, розкажіть що знаєте.
P2	Ну, так. Це дискримінація по віку, по-моєму. Здається, не знаю як правильно... Чи молодих беруть, надають їм перевагу замість старших, чи навпаки. Ну це дискримінація по віку.
P8	Так, воно дійсно так працює. Як не беруть людину похилого віку на роботу, так і не беруть занадто молодих на роботу.
P6	Ну і мені здається це навіть можна прив'язувати не лише до роботи, але й у різних сферах.
P8	Ну, так. Дискримінація за віком.
М	Так, добре. Можливо, є ще варіанти? (<i>тиша</i>) Ви можете повторюватись.
P5	Ну, згідна. Це дискримінація за віком і не тільки по роботі, але й у різних сферах. І це пов'язано з тим, що є стереотипи про різні вікові категорії. Ну там не знаю..., що молоді люди недостатньо серйозні і що вони не хочуть довго сидіти над однією справою, чи ще щось. І не оцінюється сама людина. Ти ніби просто знаєш про неї щось лише тому, що вона є певного віку. Хоча, може, у неї інший характер. І так само з похилим віком.
P3	Так само, можливо, ще дуже часто стереотипно прив'язують вік до того, чи ти щось знаєш, чи ні. Наприклад, якщо ти молодий, то це означає, що у тебе немає досвіду, і якщо ти, наприклад, старшого віку, то цей досвід є. Це і є впринципі проявом цього ейджизму, на мою думку.

М	Так. Є ще варіанти, чи решта погоджується?
Р7	Так, погоджуюсь. Просто з'являються перепони, внаслідок яких з'являється упереджене ставлення, яке не дозволяє побачити реалії тієї чи іншої людини.
Р8	Ну, але з іншого боку, це теж правда, що у нас немає великого досвіду.
Р7	Ну да...
Р8	Ну, типу, побоювання роботодавців частково є виправданими, і ми не можемо стверджувати, що це не так.
Всі	Ну так.. <i>(тиша)</i>
М	Так, ми до цього ще перейдемо. Ви всі в принципі все правильно кажете, я просто хочу додати невелику ремарку, щоб роз'яснити, про що конкретно буде наше подальше обговорення. Справді, спершу термін "ейджизм" визначався як упереджене ставлення щодо людей саме похилого віку, однак зараз зростає кількість досліджень, які доводять, що упередженого ставлення до себе можуть зазнавати люди будь-якої вікової категорії. Ось. Тому зараз ми будемо говорити саме про таке ставлення стосовно молоді, і саме на ринку праці. Окей, наступне питання. Як на українському ринку праці проявляється явище вікової дискримінації? Чи стикалися Ви з цим? Розкажіть, будь ласка, про Ваш досвід або досвід друзів/знайомих.
Р3	Ну проявляється в тому, що студентів не беруть на роботу, наприклад. Це перше, що спадає на голову. Приходиш там на ярмарок кар'єри, коли ти на першому чи другому курсі, і тобі всі кажуть: "Ну Вам ще рано, третій-четвертий курс ми беремо в основному." Ну, наприклад.
Р1	Угу..
М	У тебе таке було, так?
Р3	Так, часто. Ну або навіть я волонтерила у нас в Могилянці на ярмарку кар'єри, це був кінець другого курсу, і я шукала собі якісь варіанти. Я підходила, спілкувалась і помічала, що зі мною відносно довго спілкуються, ніж, наприклад, з моїм другом, який тільки перший курс тоді закінчував.
М	Тобто тому, що ти була трошки старше, так?
Р3	Ну так, просто вони були більш зацікавлені. Це було видно з їх розмови, що вони більш зацікавлені в тих, хто все таки хоче і вже може до них прийти. Тому, що другий курс – це вже майже третій <i>(сміється)</i> , і тому...
М	Ага. Що ти відчувала в той момент?
Р3	Якщо розглядати з позиції, коли я була на першому курсі, я так само приходила на ярмарки кар'єри і мені було навіть трошки неприємно, що от мені треба ще стільки всього вивчити, стільки всього дізнатись... І навіть зараз я на третьому курсі шукаю роботу і розумію, що вони ж напевно беруть ще старших, то може мені ще досі навіть рано подаватись і пробувати. Тому, що вони шукають того, хто потенційно залишиться в них працювати.
М	Тобто є якась така прив'язка, що вік – це одразу і досвід, так?

P3	Так.
M	Я зрозуміла. Хто ще хоче поділитись досвідом? Або що Ви чули від інших? Які ще складнощі бувають із пошуком роботи?
P4	Я б хотіла сказати в прив'язку до цієї історії. Це мені одразу нагадало, коли під час мого першого семестру першого курсу ми прийшли на ярмарку вакансій і пройшлись по декількох компаніях. Коли ми казали, що ми перший курс, то вони казали: "Все, дякую. Беріть цукерку і йдіть далі". От. А потім одна подруга сказала: "Ну просто кажіть, що ви третій курс". І все обернулось на 180 градусів. Ти помічаєш, як з тобою одразу починають розмовляти, пояснювати про різні програми. Кажуть: "Запишіть Ваш емейл, Ваші дані, ми з Вами зв'яжемося, коли у нас будуть набори". Тобто це така маленька дрібниця, але все одно це так неприємно, напевно. Але з іншої сторони ти розумієш, що вони хочуть, щоб ти був вже зорієнтований на роботу і на подальшу плідну співпрацю. А це ніби-як приходить з віком... Хоча, як вже було сказано, це все залежить від характеру. І впринципі, я не бачу такої чіткої кореляції між тим, який ти курс в університеті й що ти знаєш, коли ти йдеш на якесь стажування, де це не має ніякої різниці. Тебе там вчать з нуля і тому, що потрібно компанії.
P2	А на самій роботі... це ж теж вважається як ринок праці, так? Відносини всередині компанії?
M	Так, звичайно. Тут ми говоримо як про ейджизм, що проявляється при пошуку роботи, так і вже на робочому місці. Наприклад, зі сторони роботодавця або старших колег. Коли ти відчуваєш, що до тебе ставляться несправедливо.
P2	Ну так, так і є. Коли я щось кажу керівниці, якій десь відносно 35-40 років, мої слова піддаються сумніву та переосмисленню, мабуть, двічі, тричі або чотири рази... поки вона все не перевірить і не буде точно в цьому впевнена. Коли мої колеги, такі самі по рангу, по всьому, по відповідальностях і всьому іншому, але їм по 25-30, то їх слова напряду до неї доходять. Немає стільки перевірок, стільки цих нюансів, як після моїх слів.
M	Чи ти не пробував з цим щось робити? Чи були у вас розмови на цю тему?
P2	Я перестав з нею говорити. <i>(сміється)</i>
Всі	<i>Сміються.</i>
P7	Я думаю, що це дуже впливає на самооцінку. Ти потім сам починаєш сумніватись у своїх можливостях. Ти думаєш: "Ну добре, вона має досвід. А якщо вона так сумнівається, то може щось не так?" І відповідно, це трохи загальмовує твій розвиток на ринку.
P2	Ну мінімально, але так. Є таке.
M	Окей. Може ще щось? При пошуку роботи?
P6	Да, під час пошуку роботи, мені здається, що зараз багато роботодавців розуміють цю проблему щодо того, що перший-другий курс не дуже хочуть брати на роботу. Тому зараз часто з'являються вакансії, де вони пишуть, що беруть молодих людей без досвіду і т.д. Але насправді це може вплинути негативно в тому плані, що ти просто стаєш ресурсом, якого експлуатують. Тобі не дають гідну заробітну платню, тобі не дають подальшу роботу, беруть лише

	як на стажування і т.д. Тому в цьому плані ти думаєш: “О, класно, що вони враховують те, що я не доріс або що у мене немає досвіду”, але ти не знаєш, яким чином це може обернутися. Тобто тут існує такий ризик. По суті це не є дискримінацією з першого погляду, але на наступному кроці вона може в це вилитися.
М	Зрозуміло.
Р8	У тебе були такі приклади з життя?
Р6	Ні, це я просто так роздумую над цим. <i>(посміхається)</i>
М	Ти маєш на увазі, що до студентів ставляться як до людей, чиїми правами на робочому місці можна зневажати?
Р6	Так, так.
М	Ну, а як Ви думаєте, чому студенти на це погоджуються?
Р6	Тому, що вони розуміють, наприклад: “От є вакансія, на яку я хочу потрапити, але там вимоги якраз стаж 2 роки.” Вони розуміють, що для того аби дійти до цього, їм потрібно пройти через декілька очих... еммм...
Р1	Кіл? <i>(сміється)</i>
Р6	<i>(Сміється)</i> Так, кіл пекла, це я і хотів сказати. Тому впринципі вони і погоджуються, вони думають собі: “Перші два роки я собі трошки помучаюсь, але потім зате у мене все буде класно.”
М	Тобто це, вважається, як період, який потрібно перетерпіти. А далі ніби все має стати краще?
Р6	Так, можливо. Але все одно, мені здається, що це все індивідуально. Все ж таки, думаю, загалом саме такі міркування призводять до того, що студенти погоджуються на таку роботу. Але може і якимось інакше...
Р8	Ну, можливо, людям з таким мінімальним досвідом буде легше кудись влаштуватись. Просто якщо вони на цю роботу не підуть, у них буде нуль в резюме. А така робота може слугувати, наприклад, плюсом в резюме, щоб показати, що ти вже десь був, і ти можеш вже претендувати на якусь посаду, вже може якусь вище за рівнем або якусь престижнішу.
Р4	Я б хотіла додати, що зазвичай є ще такий варіант, що коли людина потрапляє на цю першу роботу, і вона їй подобається, то буває так, що цей запал і жага до розвитку у цьому напрямку перебиває всі мінуси. Це робить тобі таку пелену на очі, і ти не звертаєш уваги на те, що тобі не доплачують, що ти не досипаєш, що ти працюєш інтенсивніше, ніж твої колеги, але не маєш такої віддачі. Але за рахунок того, що тобі це подобається, ти все це відкидаєш і продовжуєш робити те, що тобі подобається. Тобто це теж є таким нюансом. «Юношеский максималізм», може.
М	Так, розумію. Є інколи таке відчуття ніби так і треба. Може хтось міг би щось додати?
Р7	Мені здається, що проблема ще є з частковою зайнятістю. Типу, студенти не можуть собі дозволити повний робочий день. І ти подаєшся на вакансію, де навіть пише: “ми беремо молодих людей”, а вони тобі дзвонять і кажуть: “чи

	можете Ви працювати повний робочий день?”, ти кажеш, що ні, ти ж студент. А вони такі: “А, ну нам це не підходить”. Ну я з цим стикалася.
P3	Я теж з цим стикалася.
P1	Ймовірно, вони просто не хочуть з цим возитися. З частковою зайнятістю, окемими умовами.
P7	Ну, а можливо, я молода, маю більше сил чи бажання і можу на частковій зайнятості більше віддаватися і більше робити і не сидіти повний робочий день. Бо коли ви сидите повний робочий день, ви п’єте каву, ви їсте, ви говорите... (сміється)
Всі	Сміються.
P7	Ну і по суті ви продуктивно працюєте лише 4 години. Ось. І потрібні надто сильні перемовини, ти повинен доказувати, що ти можеш, тоді тебе візьмуть, але...
М	Тобто тобі потрібно доводити набагато більше, ніж всім іншим, старшим працівникам, так?
P7	Ну, так.
P2	Можливо, студентами ще легше маніпулювати, ніж старшими людьми.
М	У якому плані?
P2	Вони більш піддатливі на умови. Їм можна ставити більше умов...
P3	Вони часто не знають, з чим порівнювати.
P2	Да! Старші люди часто можуть сказати: “Ні, буде так, як я сказав”, а студент може “попетлять”.
М	І знову ж таки, через що це відбується? Через те, що це перший досвід роботи?
P2	Через те, що молодий, недосвідчений.
P8	Не має важелів впливу, щоб сказати “буде ось так”.
P7	У мене працює старша сестра, і вона мені часто говорить, типу: “тобою можуть просто користуватися”, а я розумію, що я без досвіду і я взагалі ніби беззахисна просто. “Ну куди мене візьмуть?” А з іншого боку, я все одно виконую якісь задачі і я маю отримувати за це якусь плату. Тут дійсно такі розбіжності... не маєш досвіду, але виконуєш задачі. Ну тобто, за все має бути якась плата. І я думаю, що у нас справді багато безкоштовних стажувань.
М	Так, а як Ви ставитесь до неоплачуваних стажувань?
P7	Ну я розумію, що закордоном, я знаю випадки, ну і здебільшого від міжнародних компаній, то вони оплачують стажування. Тобто, яке б воно не було. А в нас в Україні поки діло до цього тільки доходить... У нас ще не всі оплачують стажування і всі поки цим користуються.

P3	Навіть якщо у міжнародні компанії у нас влаштовуватись, то вони, хоч і оплачують стажування, але дуже часто дуже низько оплачують...
P2 і P7	Угу...
P3	... і насправді ти думаєш, хіба це варто тих 20-30 годин, які ти витрачаєш на роботу там, просто вбиваєшся... І дуже часто в цих міжнародних компаніях тобі кажуть, що ти працюєш 20 годин, але по факту через ці умови ти можеш працювати всі 30 і 40. Вони практикують таке, що коли сезон, наприклад, просто жєсть, то вони (стажери) реально перепрацьовують. І студенти навіть не можуть скаржитись чи сказати: "Можна мені трохи більшу заробітню плату?", бо завжди великий попит на тих, хто прийде навіть на таку мінімальну зарплату. Тому вони (стажери) вимушені страждати за реально дуже низьку плату.
M	Чи правильно я розумію, що навіть після такого не завжди є гарантії того, що тебе візьмуть?
P2	Звичайно...
P3	Так. Наприклад, я нещодавно проходила співбесіду в один банк (я просто дізналась, що у мене там кращий друг працює). І вони взагалі як працюють... Вони кожні півроку беруть на стажування, але стажування, яке не передбачає потім працевлаштування там. Тобто, вони просто запрошують студентів як...
M	Набратись досвіду?
P3	Не набратись досвіду, але як робочу силу, я б так сказала. Тому, що після співбесіди у мене склалось чисто таке враження. І вони дуже рідко кому пропонують залишитись, бо їм не треба. У них на два відділи (і у відділ, в який я подавалась) там 9 людей працює, це разом із одним стажером. Тобто чотири і чотири, і один стажер, який працює на два відділи. І їм просто потрібен хтось, хто буде виконувати роботу з документами, буде там перекладати папірці, умовно кажучи. Вони казали так: "У Вас будуть якісь операції, які Ви маєте виконувати, але ніхто Вам не забороняє підходити до колег і питати у них щось про їх досвід." Ось це і є по суті їх стажування. І це при тому, що це міжнародний банк, хороший, і якби такі умови... І вони просто кожні півроку набирають нових студентів до себе на стажування як просто робочу силу.
P2	Рабство.
M	І навіть мови нема про те, щоб працювати на загальних підставах?
P3	Ні, ні. Я просто запитувала, чи є у них можливості подальшого працевлаштування. А вони кажуть: "У нас штатний стільки чоловік, і ми просто півроку набираємо студентів на стажування". Хоча мій друг там закінчив стажування, він у юридичному відділі був, півроку пропрацював. Йому запропонували, навіть без співбесіди, чисто подивились на його резюме, але в інший відділ, по-моєму в економічний. Ну він сказав "Мене це не цікавить, тому ні." Але у них просто навіть не передбачається те, що ти там будеш працювати. Тому, що в компаніях як кажуть: "Ми вкладаємо у Вас якийсь ресурс і ми хочемо, щоб Ви потім в подальшому у нас працювали тому, що ми вже вклали у Вас певний ресурс." Але тут навіть такого не передбачалося. І я думаю, що це якби нормальна практика, не тільки там для однієї компанії, а для багатьох.

P8	Ну, якби тобі там давали.... Ну, я просто теж чув про таку ситуацію, в банківській сфері так точно, що запрошували студентів просто перекладати папірці. Якби тобі давали нормальні завдання, цікаві і хоча б, ну, в тебе була б мотивація працювати, - ну то це куди б не йшло. Навіть з мінімальною оплатою, ну, бо інших варіантів немає. Але коли тебе запрошують перекладати з одного місця на інше, а потім просто виганяють, то це вже набагато гірша ситуація.
P7	Ну і ще пройти оцей етап стажування, пройти, щоб тебе взяли – це теж треба пройти кілька етапів, і вони зазвичай, ну, конкурс там великий, багато конкурентів. І ти себе відчуваєш таким «о, клас, я пройшов, я молодець», але... Тому ти не можеш змагатись із роботодавцем, тому що ти думаєш: «мене взяли з великої кількості людей, отже, я на щось таки заслуговую. От. Але з іншого боку подумати, я маю право на щось і далі, якесь працевлаштування і.. винагороду.
M	Ну так. Може є ще якісь думки?
P3	Просто мені здається, що в нас така-от ситуація, що зараз, в принципі, що до цих пір так і лишається, що наші працедавці обирають собі працівників, але, якби... Як на мене, взагалі має змінитись суспільство так, щоб самі працівники вибирали собі працедавця, а не так, що от набирається велика кількість і беруть тебе одного, наприклад. Це так само обмежує якісь твої можливості ти також вибираєш, куди ти хочеш, в тебе є якісь певні цілі, а не так, що куди лиш потрапити, щоб там в резюме записати.
M	Так, в цьому є доля правди. Ну от, стосовно роботодавця, в принципі, зрозумілі мотиви були сказані, як-от: дешева робоча сила, експлуатація і таке інше. А от які мотиви є у старших колег? От (P2) зазначав, що старші колеги теж не сприймають тебе. Ну які мотиви можуть бути у них? Чому таке ставлення?
P2	От через те, думаю, що у мене набагато більша імовірність помилитися. Мабуть, це може бути неухважність, необізнаність в питаннях банальних, в яких ті люди працюють довше. Банально – недовіра до молодшої людини, яка показує тобі, що ти помилилася, ну, цій начальниці, а вона ніяк не може прийняти помилку, не може усвідомити те, що її виправляє молодший, що молодший знає більше, що молодший в певній сфері кращий за неї. От, в цьому є така проблема. В принципі, думаю, що це основний мотив.
P1	Так, і ця недовіра та, можливо, інші якісь стереотипи підсилюють думку, що молодший – значить гірший. По-моєму, це навіть інколи виливається в тому, що молоді повинні бути скоріше помічниками, а не тими, хто управляє, так вважається. Їм не дають стільки мотивації та можливостей, щоб обіймати вищі посади. Частіше обирають старших, адже передбачається, що вони більше знають, мають досвід. Ну мені розповідали про такі випадки.
P4	Я б ще хотіла додати ще загалом і напевно повернутись трішки до попередньої теми мотивів дискусії. Ну от це те, що у нас роботодавці взагалі не бачать... ну, вважають це складним і не бачать людей, які менше вісімнадцяти років. От мені вісімнадцять років виповнилось лише от минулої осені, а оце я вже на другому курсі і це просто сильно мене обмежило. Тобто, я навіть елементарно не могла на якісь волонтерські програми подаватись, бо там все вісімнадцять плюс. Так просто легше, бо там передбачається певний масив роботи, а коли мова йде про людей неповнолітніх, то це уже окрема законодавча база, це треба окремі їм спеціальні умови робити. Це все така мішанина, з якою вони, якби, не хочуть просто входити в контакт.
P2	Хоча, по суті, людина може бути набагато продуктивніша вісімнадцятирічних.

P4	Не те, що вісімнадцятирічних, ну це тут така... Ну-от, сімнадцять і вісімнадцять, але уже якби... Ну у вісімнадцять років людину дискримінують, а в сімнадцять років її навіть не беруть в обсяг, не бачать... ну, тобто.
P5	Я не знаю, це все так обговорюють. Мені здається, можливо я неправа, але мені здається, що зараз трішки більше, можливо, гарних можливостей стажування. Ніж було раніше. Мені здається раніше – це набагато частіше був випадок з перекладанням папірців. Зараз, я просто відслідковую всі ці можливості стажування, і бачу, що, в принципі, можливості є і я на одному такому стажуванні була. І там Week investigation щось проводить і Vogue Ukraine. І мені здається, що зараз трохи більше можливостей. І мені здається, що воно буде ще на краще змінюватись, тому що от всі зараз обговорюють покоління Z, що воно таке і активне, що ініціативне. І, можливо, роботодавці якось це помітять і змінять ставлення до молоді. Вони подумують – це покоління воно якесь таке дуже активне і може тоді будуть ще більше пропонувати можливостей і краще ставитись до молоді, просто тому, що зараз вважається, що покоління Z таке активне, ініціативне. Ну... мені так здається. Може, хтось не згоден.
M	Ні, ну я погоджуюсь з тим, що можливостей зараз більше. Ну мені здається так, але про що я хочу спитати: наскільки, все ж таки, великі шанси у пересічної молоді людини зіштовхнутись з такими проявами дискримінації? Це от дійсно зараз вагома проблема, про яку варто говорити? Ну, як ви думаєте? Це все таки часто буває в нас чи ні?
P5	Я вважаю, що це має місце. Ну-от щодо дискримінації, щодо ейджизму з боку старших працівників, мені здається, що це навіть дещо несвідомо відбувається, бо люди так звикли. До них так ставилися, коли вони були молоді, якось, що «ой, ця молодь несерйозна, а от в мої дні там було краще», там, не знаю, «люди були розумніші, ще щось. І люди просто звикли. Це, мабуть, просто не обговорена достатньо проблема в нашому суспільстві. Тобто. Я не знаю. Наприклад, фемінізм – набагато більше обговорюють і якось люди вже більше звертають увагу на те, що вони там, мабуть, неправильно раніше думали, чи ще щось, і намагаються виправитись. А ця проблема, наприклад, не настільки обговорена і просто люди цього не помічають. Вони думають, що це просто як в культурі в нас, як нормальним вважається, що до молоді так ставляться. Мені так здається.
M	Ти маєш на увазі якийсь такий тимчасовий період, так? Ну, те, що ти зараз молодий, але потім виростеш, наберешся досвіду...
P5	Ну да, і виходить, що та людина, до якої так ставились, продовжує так ставитись до наступних. Ну, до мене так ставились, і це значить нормально. І, можливо, якщо цю проблему більше обговорювати, не те, що прямо всіх звинувачувати, що всі погані, всі ейджисти. Але якось все одно, ну..., якщо щось обговорювати, то є більше шансів вирішити проблему.
M	Угу.. до вирішення ми ще повернемося. Окей. Є, можливо, ще якісь думки, як ейджизм проявляється і чому? Чи вже все згадали?
P2	Зараз, мабуть, не настільки ясно, не настільки його багато, а зараз більше, все-таки, не звертаючи на вік, запрошують на співбесіду, слухають, питають. Вони намагаються осягнути тебе як професіонала, як людину. Ну, типу, чи підходиш ти на ту вакансію, чи ні. А потім, вже на другу, на третю роль відкладають твій вік. Мене взяли на роботу і я там наймолодший. От. Може..., може, інтерв'ю зробило своє, а не вік. Ну, за віком не стали звертати увагу. Просто спитали «чого ти такий молодий, що ти тут робиш? Чого не відпочиваєш, а працюєш?» (сміється). От. Ну і все.

М	Ну так, таке, звичайно радує, але можливо Ви бачили колись опис вакансії, де прямо пише «беремо з двадцяти одного». Не зустрічали там такого при описі вакансії?
Р7	Я не бачила саме за віком, але мене турбувало те, що часто роботодавці пишуть одні вимоги, а потім вони насправді виявляються іншими. І там вони можуть описувати і вимагати набагато більше. Ну там п'ять років, а насправді ти можеш податися і пройти.
М	П'ять років досвіду?
Р7	Так. Ну, може я забагато взяла, може бути два-три, а насправді, якщо ти амбітний, якщо ти маєш бажання і в тебе очі горять, тим, що ти хочеш робити, то тебе можуть взяти. Мені просто не подобається ситуація з тим, що, по-суті, нас обманюють часто, коли приписують вимоги і хтось може податись, хто впевнений в собі, хто вірить, а хто не надто впевнений – просто відкине це.
Р5	Колись шукала оголошення, чи то на work.ua чи robota.ua і помітила цікаву собі вакансію, ну, в принципі makeup.ua. Знаєте, великий сайт, цікаво. Вакансія та, у якій в мене, в принципі, є якісь знання. І там був опис: «запрошуємо на роботу жінок від 25 до 35 років». По-моєму, це взагалі неправильно, тому що, вибачте, якщо 23 мені роки, то все, я тепер абсолютно нічого не розумію в тематиці? Чи чому чоловік не може? Ну, раптом він гарний спеціаліст? Ну тут просто вузький такий проміжок. І коли тобі 36 то вже все, “пака” і чоловікам не можна. Ну раптом чоловік гарний спеціаліст і йому все одно, що він працюватиме на makeup чи ще щось. Це якось дивно. І з Р7 я згідна, я колись була у схожій ситуації. Всі хочуть сидіти на двох стільцях: вони хочуть і молодого студента взяти і щоб він на повний робочий день працював. Все таки не у всіх так виходить.
Р1	І мало платити йому ще.
Всі	<i>Сміються.</i>
Р7	А можуть взагалі не платити. «Ми Вам даємо знання». <i>Сміються</i>
Р5	Я колись ходила на стажування в «ПЕПСІКО». Там різні напої, снеки і все таке. Вони писали, що запрошують студентів 4-х, 5-х курсів. Я прийшла до них на день відкритих дверей. І вони сказали, що, в принципі, є можливість, тобто говорили про свій досвід, де деякі студенти гарно комбінували навчання і роботу. Пройшла кейс, який добре вирішила. Це була моя гордість. Я пройшла його сама, але звернулась до свого брата, який добре в цьому розбирається, щоб він сказав, чи я нормально вирішила. І він сказав, що не очікував, що я так гарно справлюсь і він також надіслав своєму колезі, який це підтвердив. <i>Сміються.</i> Я просто сиділа тоді і думала, невже все так добре. І потім мене запросили на співбесіду, на категорійний менеджмент. І там вже був ультиматум: тільки повний робочий день. По-іншому не можна. Я рознервувалась тоді, це був початок співбесіди, а я вже розумію, що не зможу скомбінувати з своїм навчанням і тоді я погано себе проявила на співбесіді. Мені здається, що це було зовсім нечесно, що спочатку говорили про одне, а потім зовсім про інше. Прикро. Якщо ви шукаєте студента заочної форми – так і напишіть. Прикро, що в моєму інституті такий великий фокус на присутності на парах, а в деяких університетах, які не входять в топ-10, грубо кажучи, в студентів більше можливостей набратись досвіду, так виходить. Потім було продовження цієї

	історії. Розпочався навчальний рік і я дізналась, що все-таки одна з моїх однокурсниць потрапила на стажування по цій програмі. І я з нею порозмовляла. А там були різні напрями. І вона була у відділі досліджень. І я така: «Ух ти, Таня, це так класно, що ти змогла туди потрапити. Бо якось абсолютно не змогла переконати їх, що я можу і якось вирішила, що не зможу це поєднати». А вона каже: «Та в сенсі? Мені сказали, що абсолютно спокійно можна поєднувати. І я зрозуміла, що в нас була співбесіда з різними людьми, в різні відділи. І в одному відділі це було принципово, а в іншому ні. Але ж я не знала, в якому відділі це принципово. Якби я знала, то подалась би в той відділ, де можна скомбінувати.
М	А є якесь пояснення, чому для одних це принципово, а для інших – ні?
P5	Мені здається просто по об'єму навантаження. Ну, я не знаю, але припускаю, що, можливо, в моєму відділі було важливо, щоб людина могла багато приділяти роботі часу. А в неї менше навантаження чи більш лояльний менеджер і в результаті дозволили. Але в мене не було інформації. В якому відділі можна поєднувати з навчанням, а в якому – ні. І це теж було нечесно.
М	Що ти відчувала в той момент? Якусь несправедливість?
P5	Можливо це такий захисний механізм психіки, я не знаю (<i>сміється</i>), але я вирішила, що, може, це не так уже і погано. Я просто пішла на мінімально оплачуване, там 8000 грн, річне стажування. Я просто вирішила, що піду на безкоштовне стажування від Klitchko Foundation і вирішила, що якщо не це, то інше. Я знайшла собі іншу можливість. Вирішила цю ситуацію по-своєму.
М	Класно, дякую за історію.
P2	Я більше помічав дискримінацію по верхній межі віку. Коли пише «до 35 років», а далі, мабуть, роботодавці вважають людей негнучкими, не такими, які можуть швидко переключатись між задачами.
М	Ну то де «золота середина», як Ви думаєте? Яких людей хочуть зараз бачити на ринку праці, якого віку?
P4	Жінки 25-35 років.
P2	Я можу сказати, що це через зовнішній вигляд.
М	Так? Воно накладається?
P2	В основному, я думаю, у сфері надання послуг, коли ця жінка безпосередньо контактує з клієнтом. Ну і клієнт більш схильний більше їй розповісти, більше дати грошей, більше з нею поговорити, вона ймовірніше зацікавить клієнта у покупці завдяки своєму зовнішньому вигляді.
М	Тобто, зовнішній вигляд безпосередньо пов'язаний з віком?
P2	Так вважають роботодавці, що після 35 ти стаєш ...
Всі	<i>Сміються.</i>
М	Пам'ятаю, що дехто з вас згадував про стереотипи. Тобто, у нас є упереджене ставлення через стереотипи. Можете, будь ласка, більш детально розповісти, в

	чому ці стереотипи полягають? Ви уже називали серед них такі, як: брак досвіду, брак довіри. Можливо є ще якісь варіанти? Які є молоді люди?
P6	Можливо, в тому плані, що вони хочуть більше свободи. Тому що, по-суті, ми можемо вимагати чогось більшого і більшої гнучкості, а роботодавці хочуть таких людей, які б їх просто слухались і не задавали забагато запитань. Це як маленька дитина, яка ходить і завжди запитує щось у мами. Роботодавці тому і не хочуть, щоб їм надокучали молоді люди. Тобто, можливо, існує такий стереотип, що молоді люди хочуть все знати і всюди всунути свого носа.
P2	Їм набагато простіше втекти з цієї роботи після навчання, тому що вони не вузькоспеціалізовані спеціалісти, кадри. На відміну від старших людей, які після отримання спеціалізованої освіти і 20-річної праці на одному робочому місці..., молоді швидше зможуть пристосуватись до будь-яких інших умов.
M	Тобто такі, які “кинуть” в якийсь момент?
P7	Якщо запропонують більшу зарплату і кращі умови праці, то...
M	Окей, цікаво. Можливо, є ще якісь варіанти?
P4	Можливо плутають люди саме ставлення особистісне з субординацією. Вони, наприклад, думають, що, коли «новенький» прийшов, то треба здатись суворим менеджером, щоб він розумів, що це все серйозно, це ж робота.
Усі	<i>Сміються.</i>
P5	У нас більшість молодих людей – це студенти. І тут частково присутнє уявлення про студентів, що їм буде важко поєднати навчання і роботу, що вони часто будуть щось доробляти в ніч перед дедлайном чи 10 хвилин після нього.
M	Тобто уявлення про студентів як таких, що не вміють правильно розподіляти свій час?
P5	Так, про погані навички тайм менеджменту. Також може бути великий скептицизм до 1-го та 2-го курсів, бо вони лише поступили в ЗВО і лише починають розуміти, як справлятися з університетськими справами, а вже хочуть на роботу. Може для когось з роботодавців це виглядає дивно. І, повертаючись до попередньої теми, я нічого не маю проти того, що деякі позиції потребують повного робочого дня, але це має бути прописано в описі вакансії, щоб не займати час у студентів. І все-таки, якщо видно, що є можливість працювати студентам не на повний робочий день, то пропонувати їм таку можливість.
P3	Погоджуся з цією темою про дедлайни, адже мене на співбесіді кілька разів запитали: «А як у Вас з дедлайнами? Коли Ви починаєте робити роботу? Чи Ви все робите в останній день?» Тобто мене кілька разів запитували схожі питання. Видно, що роботодавці вважають, що якщо це студенти – то вони роблять все в останню ніч.
P8	Ну це частково правда. <i>Сміється.</i>
Всі	<i>Сміються.</i>
P7	Це може бути пов'язане з тим, що наше покоління старші люди ще не можуть прийняти з телефонами, зі всім. Тобто ми можемо одночасно переписуватись, виконувати завдання. <i>Сміється.</i> А вони цього не сприймають. Вони вважають,

	що якщо ти сидиш в телефоні, то ти робиш щось інше або ти не мультизадачний. Вони звикли робити щось одне довго. А от ми можемо з музикою робити це. Я думаю, їм важко прийняти цей розрив поколінь, він дає про себе знати.
P3	Можливо, дуже грає роль те, що у нас покоління все таки дуже амбітне, активне. Навіть та ж соціальна активність. Всі намагаються у студентські роки бути якомога активнішими: волонтерство, різні проекти і т. д. Але згадую, коли прийшла на співбесіду і сказала, що не працювала раніше, але займалась студентською активністю, а вони кажуть: «Як для фінансиста, ви занадто соціально активна». <i>Сміється.</i> І я думаю: чому? От який може бути зв'язок? Ну окей, просто одразу, якщо студент соціально активний, то він не може робити «усідливу» роботу. Можливо їм складно уявити наш спосіб життя. Як ми встигаємо все і всюди.
M	Можна припустити, що у них такого не було свого часу.
P8	Мені здається, це типова ситуація кожного покоління. Через 10-15 років ми будемо дивитись на покоління «Альфа», чи яке там після нас іде. І будемо думати: що це за інопланетяни? <i>Сміється.</i>
Всі	<i>Сміються.</i>
P8	Це просто з часом і з віком приходить. Якщо HR-и слідкують за цією теорією поколінь, намагаються підготувати умови для поколінь, розуміють, що треба нам і що треба роботодавцям, то люди, які не цікавляться цією ситуацією, набагато довше і набагато важче підлаштовуються під те, що приходить після них.
M	От старші колеги і молоді роботодавці. Все ж таки є вакансії, які передбачають командну роботу людей з різних поколінь. Чи можна тут говорити про певний конфлікт бачень? У виконанні завдань чи проектів? Що ви думаєте про це? Взагалі: чи можуть старші люди працювати з молодшими?
P7	Не знаю. Думаю, що там, де передбачається командна робота, здебільшого працюють молоді люди разом.
P8	А мені здається, що це теж певний стереотип. От ми розмовляємо про дискримінацію молоді, а тепер говоримо, що всі старші люди не такі, як ми. <i>Сміється.</i> Це просто теж залежить від людини і я знаю багато прекрасних старших людей, які не дискримінують молодь і прекрасно працюють з ними в колективі.
P5	Мені теж здається, що ейджизм багато в чому пов'язаний з розривом поколінь. Це присутнє і в Україні, і в США, і ще де завгодно. І сьогодні, і 50 років тому. І взагалі, ця теорія поколінь мене насторожує, тому що це частково стереотипізація людини, особливо в нас в Україні ця теорія поколінь – копія цієї ж теорії в США. Але ж у нас різні суспільства – в США і в Україні, у нас різна історія. Треба не заганяти когось в рамки, а просто звертати увагу на саму людину, по-перше, а по-друге, розуміти, що вона може бути багатозадачною, бо така потреба існує в сучасному світі. Варто спокійніше до цього ставитися. Я вважаю, що, якщо не перебільшувати ці розбіжності, то абсолютно спокійно можна в команді працювати двадцятилітньому з шістдесятилітнім.
M	Дякую. Ми все обговорили, але, можливо, у когось з'явилися ще є якісь думки, історії? Будемо раді послухати Вас.
P1	Ну є ще один стереотип – це наявність вищої освіти. Коли не беруть людей навіть 3-го і 4-го курсів, а деяким роботодавцям потрібна саме «корочка» Ваша. І все одно, що я приймаю програміста, а у Вас «корочка» філолога.

М	Як думаєте, зараз ще хочуть бачити саме “корочку”?
P1	Думаю деякі роботодавці вимагають, а деякі не вимагають. На державній службі це точно потрібно, а у в приватній сфері це вже залежить від роботодавця. Просто вони по-різному дивляться на цю ситуацію. Просто одні кажуть, що їм вона не потрібна, бо університети ніби не дають ті знання, що є актуальними зараз в світі. А є роботодавці, які кажуть, що це школа життя, і мені потрібна людина, яка зможе пройти через певні складнощі, що трапляються в житті. Або що вона зможе виконати довготривалий проект (як ці чотири роки навчання). Тобто це залежить від роботодавця.
P4	Стосовно вищої освіти... У мене є якраз знайома, вона зараз на магістратурі. Але вона вже два роки працює у міжнародній компанії, і вони жодного разу не питали її про диплом. Тобто все чудово, вони знали що вона ще навчається, на заочній формі до речі. Я точно не пам'ятаю як це було... Вона напевно ще до закінчення бакалаврату туди подалася і почала працювати, тому вони більше звертають увагу на те, як вона себе в роботі проявляє.
P8	Мені ще здається, ми забули обговорити про стереотипи щодо декрету у жінок. Просто мені здається, в Україні так точно не беруть молодих жінок через це. Особливо у “застарілі” компанії.
P5	Мені здається, що зараз це менша проблема. Раніше жінки вагітніли у більш ранньому віці, а зараз, мені здається, у нас якось... Ну в університеті я ніколи не бачила, щоб хтось все таки одружився, завів дитину. Зараз цим питанням якось займаються пізніше у житті. Тому це трохи не стосується саме ейджизму по відношенню до молодих людей студентського віку. Мені так здається.
М	Дякую. А як думають інші? Чи буває таке, що роботодавець не хоче приймати на роботу молоду жінку через те, що вона потенційно може скоро завагітніти?
P7	Можливо, зараз це якісь дуже рідкісні випадки. Не знаю.
P3	Так, зараз рідше.
P7	Знову ж таки, це особисто залежить від людини. Але здається зараз рідко.
P5	Ну іноді може і трапляється так, на жаль. Нам колись викладачка розповідала, що студентки ділилися з нею своїм досвідом про те, що вони обидві прийшли на співбесіду до роботодавця. І їм там тоді сказали: “Боже Ви ж такі молоді дівчата, напевно скоро завагітнієте.” І вони там в результаті ледь не пообіцяли йому, що вони не будуть вагітніти найближчі п'ять років.
P7	Можливо, проблема в тому, що назад не хочуть приймати з декрету. Можуть обіцяти одне, наприклад, що за тобою закріплене місце, а потім ти виходиш, а твоє місце зайняте. Мені здається, це частіше зустрічається. Я такі історії навіть чула: на державній службі, в школах.
P5	До того ж, це питання можна вирішити. По-перше, жінка сама може прийняти рішення, що вона під час вагітності буде ходити на роботу, наприклад. Або у нас все більш поширеною стає практика, навіть узаконили, щоб чоловік виходив замість жінки у декрет задля догляду за дитиною, якщо у нього зарплата менша. І я сподіваюсь, що це стане таким рішенням, який відновить баланс. Тобто, ми отримаємо однакове ставлення і до жінки й до чоловіка.
P4	Мені здається це тут повністю поєднується з проблемою графіку. Деякі компанії стоять на своєму, хочуть, щоб людина працювала повний робочий день, хоча ця концепція вже плюс-мінус стає застарілою. І наприклад, якщо жінка має вийти

	в декрет, то вона половину своїх завдань впринципі завдяки сучасним технологіям 21-го століття може робити з дому і відправляти в електронних формах. Так само вона може виходити частково на певні важливі засідання або ж виходити на part-time, часткову зайнятість. Але деякі просто не хочуть робити ці зміни або підлаштовувати роботу під людей, щоб таким чином вони її виконували ефективніше.
М	Ти мені нагадала про часткову, неповну зайнятість та freelance. Чи не вважаєте Ви, що якраз ці варіанти молоді люди розглядають у якості чи не єдиного виходу з тої ситуації, коли вони не можуть працювати повний робочий день? Як думаєте, freelance є популярним серед молоді саме через ці причини?
P1	Я згоден, що це є вирішенням проблеми для молоді. Сам знаю, що однокурсниці писали тексти на замовлення як фрілансерки. Таким чином, можна почути про людей, які набирались досвіду з 16-17 років саме через те, що фрілансом займалися, роботою на часткову зайнятість. Мені здається, що це чудове вирішення проблеми. І це актуально тому, що не кожна позиція в компанії вимагає повного робочого дня саме в офісі.
М	Ага, досвіду набираються, але й працюють і заробляють.
P1	Так, і мені здається, що це добре, що воно популяризується.
P7	Так, і деякі компанії кажуть, що не обов'язково ти маєш бути в офісі, ти можеш працювати віддалено. І це як вихід для студентів. Але насправді просто деяким людям зручніше працювати на фрілансі, і це не тільки для молоді, але й для тих, хто в декреті й тих, хто спробував, і їм так зручно. Але роботодавці часто дуже зачіпляються за це. Ось я часто бачила якісь оголошення: "Беремо студентів на фріланс!", тобто дуже наголошується, що саме студенти підходять для цього.
М	Так, дякую за Ваші думки. Якщо ж ні у кого більше немає що додати, давайте підсумуємо все. <i>(Респонденти разом із модератором ще раз повторюють причини відтворення дискримінації)</i>

Додаток Г

Транскрипт глибинного інтерв'ю про гендерований ейджизм

Дата проведення: 07.03.2021 р.

Тривалість: 56 хв. 41 с.

Мова обговорення: українська

Засіб зв'язку: додаток Zoom

Інтерв'юер: Галичанська Юлія

I	Привіт! Як справи?
P	Привіт. Все нормально, а в тебе?
I	Теж добре. Дякую, що погодилась взяти участь у моєму дослідженні для дипломної роботи. Моя тема – це прояви гендерованого ейджизму в офісному середовищі, а досліджую я саме студенток міста Києва. Перш, ніж ми почнемо, хочу сказати, що ти можеш бути максимальна щира у розмові зі мною, адже тут немає правильних чи неправильних відповідей. Тобто мене цікавить саме твоя особиста думка. Задля повного збереження інформації та ефективності дослідження, я увімкну відеозйомку та аудіозапис, якщо ти не проти. Однак, тільки я працюватиму з отриманою інформацією, тому результати будуть представлені лише в узагальненому вигляді, без згадування твого імені і конфіденційність буде повністю забезпечена. Чи можемо ми починати? Чи у тебе є якісь питання, перш ніж ми почнемо?
P	Все поки зрозуміло, можемо починати.
I	Чудово. Спершу я запитую, як ти думаєш, що таке ейджизм?
P	Я чула цей термін раніше, і наскільки мені відомо, то так називають дії, що обмежують права людей якогось віку. Це можуть бути висловлювання ще, наприклад, і неприйнятна поведінка загалом.
I	Так, добре. А що ти знаєш про гендерований ейджизм?
P	Ну з самої назви можу припустити, що тут вже йде суміш причин, чому людину дискримінують. Наскільки я розумію, це ще й водночас сексизм, тобто додаються і якісь стереотипні уявлення, що базуються на статі.
I	Ага, а хто може тоді зазнавати впливу цих явищ?
P	Ну сексизму більше піддаються жінки, хоча чоловіки теж можуть цього зазнавати. Але в більшій мірі все таки жінки. А якщо про ейджизм говорити, то мені здавалось, що йдеться саме про старших людей, що вони, наприклад, можуть бути занадто старі для виконання якогось виду роботи. Але з теми твоєї дипломної, виходить, що ось студентки теж можуть (<i>сміється</i>). Тобто молоді люди теж рахуються.

I	Так, справді, раніше було прийнято вважати, що тільки старші люди можуть зазнавати несправедливого ставлення до себе, як ти і сказала. Але пізніше виявилось, що особи можуть бути не тільки «занадто старі» для виконання певних задач, але й «занадто молоді». Ось тому в межах свого диплому я вивчаю саме труднощі молодих жінок, які працюють в офісах. Чи були у тебе випадки, коли тобі здавалось, що на роботі тебе недооцінюють, чи загалом поводитись щодо тебе несправедливо?
P	Ой, ну у мене така робота, що треба багато працювати з негативом...
I	Ти в колл-центрі працюєш, правильно?
P	Так, так. Раніше я багато приймала дзвінків і на «лінії» дуже багато неприємних клієнтів було, ти знаєш. Там просто абсурдні взагалі ситуації були. Зараз я більше керую командою, тому на «лінії» не так часто, але робота все рівно стресова.
I	Так, я розумію. Може ти зможеш згадати декілька випадків, коли через твій вік або стать до тебе погано ставились клієнти? А потім зможемо поговорити про те, як ти командою керуєш.
P	Так, ну з останнього, що було... А залицання теж рахуються, так? Бо нещодавно дуже багато чоловіків саме телефонували, говорили зі мною досить ввічливо, але взагалі не по темі. Тобто я їм поясню, даю відповіді на всі питання, що їх цікавлять, але потім він собі вирішує, наприклад, дізнатись, чи є у мене хлопець і які плани на вечір. Звичайно, це, можливо, не дискримінація там, але часом буває неприємно взагалі. Добре, що спілкування йде по телефону, бо так я можу сказати декілька попереджуючих фраз, а якщо навіть після цього не відчіплюється, то я і слухавку кинути можу. У реальному житті це було б складніше, але й клієнти себе поводити б напевно інакше.
I	І часто з тобою таке трапляється?
P	Ну так, ось останнім часом, кажу, що частіше почали телефонувати, весна може <i>(сміється)</i> . Але якщо я декілька днів поспіль працюю, то так, подзвонять такі кадри скоріше за все.
I	Я зрозуміла. А ти як зазвичай реагуєш? Слухавку кидаєш, так?
P	Ну так, але я теж не можу одразу це зробити. У нас є чіткий регламент, як і коли ми повинні що казати. Тому одразу його скинути не вийде. Там є три фрази, які треба сказати і лише після цього можна. Але я намагаюсь якнайшвидше це проговорити, бо спілкуватись з такими клієнтами, чесно кажучи, гидко. Хоча я знаю, що є дівчата, які навпаки «тягнуть час», щоб не приймати нові дзвінки. Тому вони собі «граються» у межах дозволеного, бо їх це напевно не так зачіпає.
I	А чому не зачіпає, як ти гадаєш? Ось декому це не подобається, а хтось ніби й не проти... Чому так?
P	Я не хочу нікого ображати, але мені здається, що є такі дівчата, яким хочеться більше чоловічої уваги, а контекст не є настільки важливим. Їй приємно, що вона комусь сподобалась, тому вона й підігрує, та ще й не дуже напружається на роботі. До того ж нас клієнти не бачать, лише чують, а колеги ось бачать в офісі. Тому я помічала, що деякі дівчата вже дуже стараються виглядати гарно. Зачіска, макіяж, шкіряна спідниця, я всяке бачила. Якось так.
I	Такий зовнішній вигляд розрахований на колег, чи правильно я розумію?

Р	Так, мені так здається.
І	Я зрозуміла. А чи казала ти про таких нав'язливих клієнтів комусь з керівництва чи колегам? Як вони на таке реагують?
Р	Зараз вже нічого дивного для мене в цьому нема, тому і якимось не кажу нікому. А коли я лише прийшла на цю роботу, я питала у «старших», що з такими клієнтами робити. То вони так і казали, що треба запитувати, чи вони хочуть щось по темі, говорити ті три фрази і скидувати. Ну і це ж клієнти, ми не можемо на них ніяк повпливати. Нам дуже багато різних ідіотів дзвонить.
І	А ти кажеш, що є строгий регламент у вас. За ним ти не можеш нічого «різкого» відповісти, якимось постояти за себе?
Р	О ні, за грубу лексику чи мат взагалі звільнити можуть. Плюс, всі дзвінки ж прослуховуються. Тому ми мусимо бути максимально ввічливими. І терпіти всяке.
І	Я зрозуміла. Може були ще якісь цікаві випадки, розмови?
Р	Та їх дуже багато. Інколи телефонують такі клієнти, що ці чоловіки здаються просто ангелами. Вони принаймні не верещать у слухавку. Бо часто доводиться працювати з претензіями, часто взагалі нелогічними. Я зараз згадала, як мені дамочка одна телефонувала. Я лише зрозуміла, що у неї гроші з карти пропали, а що саме сталося вона не змогла нормально розказати. Це з тих клієнтів, що дзвонять просто покричати. Я намагаюсь розібратись у ситуації, щось їй пояснити, а мало того, що її говір зрозуміти було важко, так ще й дитина на фоні плакала. Вона навіть не дослухала мої пояснення, перебиває, а далі питання: «Що ти будеш мені розповідати, тобі скільки років? Ось у тебе є дитина? Ясно, що ні!» До чого у цій ситуації такі особисті звинувачення я так і не зрозуміла. Але до цього не звикати.
І	Так а дійсно, при чому тут це?
Р	Ну за дитину вона сказала, бо гроші з карти ніби пропали якимось дивом, а дитину нема чим годувати. А я, яка справді намагалась їй допомогти, ще й крайньою лишилась. По голосу вона напевно почула, що я молода, значить дитини нема, значить я дурна і нічого у цьому житті не розумію.
І	І чим все завершилося?
Р	Та нічим, вона просто повересканила собі, я те послухала і вона ніби слухавку кинула потім. Але таке відчуття після таких дзвінків жахливе... Бо ти не зробила нічого поганого, а тебе просто обматюкали. А ти далі сиди дзвінки приймай. Ще й знову перейшли на особисте. Я впевнена, що якби вона з кимось з наших хлопців говорила, дзвінок був би не таким.
І	А яким?
Р	Ну їм би вона навряд чи згадала про дітей.
І	Чому ти так думаєш?
Р	Бо так заведено, що виховання дітей – це перш за все, турбота матері. Тому мене вона й упрікнула, бо я ще не матір і не можу її зрозуміти. Я не знаю, якби хлопець

	якийсь молодий підняв слухавку, вона може й сказала щось про вік, щось типу: «покличте старшого», але не за дітей. Ну це моя думка.
I	А тобі доводилось таке чути? «Покличте старшого».
P	Так, бувало, особливо коли я не можу зробити те, що вони хочуть. Але регламент для всіх один, я його добре знаю і навіть, якщо я звернусь до керівництва, вони мені скажуть робити те, що я й так знаю, що написано в правилах. Вони для всіх однакові, винятків практично нема. Тому тут посада взагалі ролі не грає. Але клієнти думають, що перші, хто з ними контактують є якимось недосвідченими і просять підключити верхівку. Всі з директором хочуть особисто балакати, бо у кожного проблема найважливіша.
I	Так... І ви так само нічого не можете зробити з такими грубими клієнтами, так?
P	Ну да, одного ти скинеш, але через деякий час подзвонить новий, ще «краще». Я колись відповіла щось доволі різке клієнту, так ту розмову прослухали і виписали мені штраф. Ліпше клієнтів таких штрафували, чесне слово.
I	Але нічого такого не передбачено так?
P	Та ясно, що ні. Політика компанії в тому, що клієнт завжди правий, хоча всі розуміють, що це далеко не так.
I	Дуже прикро. Гаразд, це ти описали випадки з клієнтами, дякую тобі за такі подробиці. Але ти ще, здається, казала, що почала керувати командою, так? Розкажи, будь ласка, чи зазнавала ти колись упередженого ставлення до себе з боку колег чи, може, керівництва?
P	Так, я вже порівняно довго там працюю, тому мені дали підвищення. Тепер я одна з супервізорів. Це означає, що у мене є своя команда операторів, і я слідкую за якістю їх дзвінків, формую графік, роблю зауваження... Ось з цим буває складно, чесно кажучи. Можливо, я виглядаю якось не дуже «страшно», щоб мене всі слухались. Просто у моїй команді є працівники старше за мене. Хоча є й менші, але з ними якось легше порозумітися, вони готові йти на компроміс. А ось старші мене, буває, просто ігнорують...
I	Коли ти робиш зауваження?
P	Так або коли я прошу про щось, або просто виконую свої обов'язки керівника. Ось, наприклад, у мене в команді був один хлопець, причому не набагато старше мене. Так з ним завжди були проблеми, бо він не сприймав мене всерйоз...Всі мої прохання і вказівки проходили повз нього, хоча я вже тоді була супервізором, працювала у компанії довше. Я навіть думала, чи потрібно мені це все.
I	І як ти відреагувала, що зробила?
P	Я намагалась бути кожного разу все жорсткіше. Але це все рівно не допомогло, тому у нас була ціла розмова з керівництвом. Я, він і голова кол-центру. Коли ми верхівку підключили, це спрацювало, бо він зрозумів, що через таке ставлення його можуть просто звільнити. А робота на той момент йому була потрібна. Так ми і промучались один з одним, а потім він звільнився сам.
I	Як ти почувала себе в той момент?

Р	Напевно якось... жалюгідно. Бо я знаю, що я добре виконувала всі свої обов'язки, я намагалася і намагаюся знайти до кожного унікальний підхід, ні з ким не сваритися. Я теж хочу, щоб моя команда показувала гарні результати. Але через таке ставлення просто опускаються руки. А все тому, що ти не можеш взяти криком, як багато хлопців-супервізорів. Я тоді була дуже засмучена і навіть думала відмовитись від посади. Але з рештою колективу все було більш-менш добре, тому я лишилась. І цей випадок багато чому мене навчив, я думаю. Я тепер не така беззахисна, я можу щось сказати у відповідь і постояти за себе. На щастя, таке відбувається у більшості випадків з клієнтами, а не колегами. З командою у мене кращі відносини тепер.
І	А як ти думаєш, чому сталася така ситуація з тим хлопцем?
Р	Я думаю, що головна причина у його уявленнях, по-перше, про дівчат, по-друге, про те, яким має бути справжній керівник. Я думаю, він був з тих, хто самі хочуть бути головними і нікого не слухати. А коли тут я, дівчина, та ще й молодша за нього, йому не хотілось дослухатись до мене через свою гордість. Мені здається, багато хто думає, що з чоловіків виходять кращі супервізори, хоча я так не думаю. Стать взагалі не є настільки важливою, мова йде про лідерські якості, про вміння керувати і організовувати команду.
І	Ти маєш на увазі, що в компанії багато хто так думає?
Р	Так, я не раз чула, що жінка є менш компетентною як для супервізора, бо через вигадані причини вона не може налагодити ефективний процес роботи, керувати підопічними. Тому і не принесе компанії гарний результат. А я, яка ще менша за багатьох з них, взагалі безнадійна. Зараз у нас все більше супервізорів-жінок, але я досі найменша, якщо не помиляюсь. А це також має велике значення, бо молодих людей сприймають так, ніби вони не можуть бути досвідченими. Я навіть помічаю, що до молодих операторів не так дослухаються, керівництво їх не завжди помічає, тому вони вигорають на невдячних роботах. Багатьом з них потрібні зараз лише гроші, але є й такі, яким справді було б цікаво дорости до супервізора, наприклад. Але вони втрачають мотивацію через подібне ставлення. Я ж була на їх місці, тому своїх колег завжди підбадьорюю, намагаюсь їх вислухати.
І	Я думаю, ти правильно робиш. Ти загалом розказала про цікавий кейс, коли тебе зневажали як через молодий вік, так і через стать. Тому питаю, як ти вважаєш, яку роль у цьому разі відіграють суспільні стереотипи?
Р	Вирішальну, судячи з усього... Це ж саме через них у багатьох є уявлення, що ми є слабкими. А ще, вважається, що жінкам зазвичай не до роботи, а молодим – тим паче. У нас так прийнято, що єдине твоє бажання у 20+ років – це вийти заміж. А якщо тобі скоро 25 і ти цього досі не хочеш, то з тобою щось не так, бо ти вже мала по другому колу народжувати (<i>сміється</i>). Якщо пригадати ту клієнтку, за яку я раніше розповідала, то складається враження, що так і має бути. Мало хто вірить, що дівчина може хотіти якось ще самореалізуватись, а народження дітей для неї не є пріоритетом. Але навіть ті ж роди – це просто титанічна праця, але ми і надалі лишаємось слабшими за чоловіків. Але бути мамою, це ж означає і бути відповідальною, і вміти виховувати, а значить, керувати у якійсь мірі. Попри це, багато хто думає, що жінки є неготовими до жорсткого ринку праці та перебування на його найвищих посадах. А якщо про тих клієнтів-чоловіків говорити, то вони напевно думають, що мене на «лінію» посадили, щоб я проводила сеанси сексу по телефону. Це означає, що

	якщо слухавку дівчина підняла, то до неї можна позалицятись, вона все рівно мені нічого толкового не скаже. Тебе сприймають, не як жінку, я вже мовчу про спеціаліста, а як шмат м'яса або якусь забавку.
I	Так, є таке.. Можливо ще є якісь стереотипи?
P	Навіть не знаю, треба подумати... Ну деякі хлопці у нас жартують ще про те, що робота у колл-центрі для нас дуже пасує, бо ми постійно по телефону говоримо. Тому й робота ніби має бути в кайф. І загалом напевно, що ми дуже балакучі і комунікабельні. Тому нам важко зосередитись, ми дуже розсіяні. Але очевидно, що це все не від статі залежить. У мене дуже багато подруг-інтровертів. І так само багато подруг-перфекціоністок.
I	Так, справді, погоджуюсь з тобою. Ти назвала ситуації, коли явище гендерованого ейджизму проявляється з боку клієнтів і колег. А чи може ще хтось проявляти упереджене ставлення до студенток?
P	Ну керівництво, звичайно, може. Я знаю, що тривалий час на співбесідах надавали перевагу хлопцям або навіть чоловікам. Але потім їм різко стало не вистачати людей, тому вони ледь не всіх підряд почали брати.
I	Цікаво, а чому чоловікам?
P	Ну це ж вони на операторів співбесіди проводили. А ти вже чула, які клієнти нам телефонують. Для цього потрібні сталеві нерви, я погоджуюсь. Але з мого досвіду, було чимало дівчат, які гідно відповідали на всі образи і поводити себе загалом дуже професійно. І навпаки, багато хлопців або розгублювались, або починали матом поливати, що є неприпустимим.
I	То якими якостями керівництво наділяло жінок, а якими – чоловіків?
P	Для жінки це якась м'якість характеру напевно. А ще вони думають, що дівчина не зможе підключити мислення у форс-мажорній ситуації, у неї одразу почнуться сльози, паніка, істерики. Варіанту, що вона спокійно вирішить проблему ніби нема. А хлопці напевно більш виважені і холодні, вони не розгубляться у таких випадках, а спокійно підійдуть до проблеми. Хоча я повторююсь, що я не погоджуюсь, бо багато разів чула, як саме хлопці зривались на набридливих клієнтів. Тому вони, по-моєму, бувають навіть більш емоційні.
I	Так, воно справді дуже цікаво виходить... Отже, ми маємо вже роботодавців, колег і клієнтів, які можуть ставитись до студенток або просто молодих жінок упереджено. Як ти думаєш, які мотиви можуть бути у осіб з цих категорій?
P	Ну роботодавці просто хочуть людей, які, на їх думку, були б максимально ефективними у якості оператора. У нас, наприклад, працювало раніше багато студентів, бо графік доволі гнучкий і можна з навчанням поєднувати. Але у студентів бувають сесії або просто важливі пари, які не можна пропускати. І це почало набридати голові колл-центру, бо дуже багато було незакритих годин, а ніхто вийти не може, бо у всіх сесія приблизно в один час. Так і студенти залишаються незадоволені, бо працюють мало, заробляють мало, та ще й робота буває виснажливою. Так само і керівництво, починає шукати людей, які змогли б повний робочий день спокійно відсидіти або навіть більше, якщо у людини таке бажання є. Клієнти дуже часто просто нелогічні, там, по-моєму, мотивів особливих нема (сміється). Хіба мотив покричати просто, якщо він рахується.

	А колеги, думаю, самоствердитись хочуть за рахунок інших. Особливо, якщо присутня конкуренція, як у нас, то завжди помітна особиста неприязнь. Кожен хоче бути найкращим, тому може й спровокувати неприємні ситуації.
I	У операторів конкуренція? Не дуже розумію.
P	Так, так, це керівництво придумало таку мотиваційну схему, хоча я б її такою взагалі не назвала. Ми ж поділені на команди і, власне, у кожній команді є супервізор. Дзвінки операторів оцінюються по шкалі в 10 балів. 10 – максимально професійний і змістовний дзвінок, 0 – якщо клієнту не допоміг і нагрубив. Від оцінки оператора може залежати його зарплата. Не дуже, але коливання все таки є. Для студентів, по моєму, взагалі дуже відчутні. А рейтинг супервізора залежить від загального показника по всій команді. Але це така рулетка, ти ніколи не знаєш хто подзвонить саме тобі, а який дзвінок прослухають, а який пропустять. Всі хочуть отримати найкращий рейтинг, а тому і конкуренція з'являється.
I	Тепер я зрозуміла, дякую. А неприязнь, виходить, якась особиста? З тим твоїм підопічним теж щось таке було?
P	І з ним, але там ми не конкурували, бо одна команда. А взагалі у нас мало хто любить один одного. Особливо дівчата, вони розбились собі на купки і обговорюють всіх. Спочатку створюють чутки, а потім жаліються, що хтось говорить за них щось не те. У мене ця тема трохи болить, бо я так посварилася із однією колегою. Ми завжди так гарно спілкувались на роботі, тому я вирішила, що можу їй розповісти дещо особисте. В результаті, вона багато кому це розказала і своє додумала, а подругами ми ніколи не були, як виявилось. Але нехай вже так, добре, що це сталося зараз, а не пізніше. Тепер я більше фільтрую кому і що я розповідаю.
I	Так, можливо, дійсно добре, що ти дізналась про це зараз. А чи є у вас в колл-центрі старші жінки? Як вони поводять себе щодо студенток?
P	Так, є. Голова колл-центру, до речі, жінка. Ще серед супервізорів є жінки постарше. Ну звичайно, при розмові зі студентами вони ведуть себе інакше, ніж з працівниками їхнього віку. Мені здається, вони хочуть так показати свою професійність якусь, досвідченість.
I	Що саме вони роблять?
P	Ну відчитують, я б сказала, повчають навіть. А ще частіше вказують на помилки. Хоча може тут теж неприязнь особиста...
I	А як до тебе вони ставляться? Ти ж з ними нарівні, якщо говорити про посаду. Але у плані віку ти молодша.
P	Спочатку мені було справді важко увійти у цю нову роль і їм, я думаю теж було незвично мене у ній сприймати. Тут теж є конкуренція, я думаю, але вже трохи інша. Бо кожен порівнює себе з однолітками. А коли студентка, що молодша за тебе, з'являється на горизонті і їй довіряють ідентичні обов'язки, це напевно не всі можуть прийняти. Тому спершу вони з недовірою до мене ставились і чекали момент, щоб «підловити» на помилці. У мене таке відчуття було. Але зараз все краще, я думаю, вони змирились, а ще побачили, що я не «граю» проти них.
I	Гаразд, ми детально обговорили, які можуть бути прояви ейджизму на твоєму прикладі. Зараз я би хотіла більше сконцентруватись на причинах, чому це явище відбувається і підсумувати вже сказане. То як ти думаєш, які є причини того, що до студенток можуть зневажливо в офісах ставитись?

Р	Загалом тому, що нас вважають слабкими і некомпетентними. У нас нема багатого досвіду, як у старших колег, а жіноча стаття ніби передбачає особливі риси характеру. Люди можуть думати, що ми ще зовсім діти, які не можуть постояти за себе. Навіть мої батьки, коли питають, як справи на роботі, питають чи ніхто не ображає. Але ж мені не 5 років, у мене є своя голова на плечах, я можу за себе постояти. Хоча я розумію, що це напевно стосується не всіх дівчат мого віку. Деяким подобається бути в ролі жертви, тому вони вирішують на принца чекати, а на роботі терпіти різні випадки неприємні.
І	Ну а чому вони погоджуються на таке ставлення? Хіба не можна чекати принца, але не давати себе ображати?
Р	Ну ось, деяким подобається чоловіча увага, як я вже казала, а мені - ні. Ну тобто подобається, але не на роботі (<i>сміється</i>). Я маю на увазі, що вони взагалі не проти цього і не бачать особливої проблеми. Або деяким може й не подобатись, але вони не можуть за себе постояти...
І	А що їм заважає це зробити?
Р	Ну напевно в дитинстві їх цьому не навчили. Я знаю багато дівчат з «синдромом відмінниць». Так вони завжди поведуться дуже слухняно, ніколи не накричать і не скажуть зайвого слова. Їх колись батьки дуже пресували, а тому вони не навчились відстоювати своє. А коли такі дівчата виростають, не всі можуть чинити опір стороннім людям. Вони далі всіх слухають і на роботі, і вдома. Я завжди дивувалась жінкам, які терплять домашнє насильство, наприклад. Я розумію, що їм може страшно піти від такого чоловіка, але ж вони якось допустили ситуацію, що їх почали знищувати у моральному і фізичному плані. Зараз багато таких історій є, але добре, що про них почали говорити більше.
І	Так, це справді дуже страшно, але я би хотіла поговорити більше про офісну роботу саме. Можливо, у тебе є ще якісь припущення, чому це відбувається? Може, якщо поглянути зі сторони роботодавця?
Р	Ну роботодавці теж усвідомлюють такі риси деяких жінок і використовують їх для маніпуляцій. А ще, мені знайома якось розповідала, що у неї на роботі в відділі всі дівчата молодого віку, хтось з них студентки, але керівник департаменту чоловік, який постарше. Вони гарно між собою всі спілкуються, ніяких проблем. Вони були якось разом на корпоративі, здається, і почали жартувати на тему того, що у компанію загалом теж наймають жінок. А коли у них у відділі була відкрита вакансія, теж всі кандидати-хлопці відійшли на задній план. Тоді цей чоловік-керівник сказав: «Ну я не хотів, щоб у команді був хтось з більшим самолюбством, ніж я». Всі посміялися і забули. Але я це дуже запам'ятала. Мені здається, йому легше працювати з жінками, легше ними управляти, вони не є для нього «конкурентами». Виходить, що за законом не можна надавати перевагу тій чи іншій статі при працевлаштуванні. Але ж ніхто й не говорить це як справжню причину. Скоріше за все, придумують, що за навичками не підходить кандидат. Але насправді саме на цій посаді хочуть бачити лише дівчину або лише хлопця і нічого з цим не вдієш.
І	А на яких посадах кого саме хочуть бачити?
Р	Ну ось, якщо з клієнтами спілкуватись, то напевно більше жінок для цього наймають. А ще співбесіди зазвичай жінки проводять, тобто рекрутерки. Молоді дівчата напевно більш ввічливими рахуються, не знаю, або такими, які можуть все потрібне випитати. Ну і ще кожен керівник, виходить, може найняти студентку через особисті якісь вподобання, знову ж таки.

I	А чи може не найняти через протилежні вподобання?
P	Так, думаю, так.
I	А які тут причини?
P	Ну я пам'ятаю, коли у мене взагалі ніякого досвіду роботи не було, дуже важко було з чогось починати. Хоча я тоді мала необхідні навички, я була готова вчитись новому, реально пахати, але часто зупиняв у вакансіях рядок «2+ роки досвіду у суміжній галузі або схожій компанії». І зараз я від студенток молодших курсів чую те ж саме. Тоді увагу молоді привертають вакансії, де обіцяють всьому навчити. Але й тут бувають приманки, робота може бути дуже специфічна і як цінний досвід потім не буде рахуватись. І студенти, виходить, просто гають час, заробляють які-не-які гроші і на цьому все. Потім потрібно починати спочатку. Але я, до речі, чула від знайомої цікаву історію. Вона теж нещодавно була студенткою, ось зараз зимою закінчила магістратуру. То її, навпаки, не взяли на роботу бо в неї «забагато» було досвіду. Я такого ще не чула.
I	У якому плані забагато?
P	Ну наскільки мені відомо, вона може 2 чи 3 роки студентські працювала на одну компанію у відділі маркетингу. Там було у них багато активностей, а у неї – багато обов'язків. Так коли вона вирішила трохи змінити індустрію, то їй сказали, що їй буде нудно в тій іншій компанії. Не знаю, може це була якась відмазка, бо не могли придумати іншу причину. Або сьогодні з'явилося занадто багато причин, щоб не взяти людину на роботу.
I	Хм, мені теж дуже дивно. То може є ще причини, чому можуть не брати молодих жінок?
P	Ну ще через умови графіку можуть не брати, я вже казала. Коли легше взяти когось, хто закінчив університет. А ще я знаю, що є вакансії, де чоловіка хочуть бачити, наприклад, барменів. Типу дівчина скоріше підходить на роль офіціантки, а хлопець алкоголь розливати має. Але я не дуже розумію чому так.
I	Так, справді, є дуже багато подібних вакансій у різних сферах економіки. Я теж нещодавно бачила схожі приклади. Але давай все таки сфокусуємося на роботі в офісах. Як ти думаєш, у чому специфіка відтворення гендерованого ейджизму саме в цьому середовищі?
P	Ах, так, я щось забулась. Добре, якщо дивитись суто на офіс... Ну тут потрібні певні знання зазвичай. Треба проявляти розумові здібності. І може, виходячи з цього, чоловікам і жінкам можуть пропонувати різні посади?
I	Ага, а які наприклад? І чому?
P	Ну там, посаду секретарки, можливо для жінки. Бо це не потребує великих вмінь, цьому можна навчити, мені здається. Ось, офіс-менеджери в двох компаніях, в яких я трохи працювала, були жінками. Та й жінки ніби частіше самі подаються на такі вакансії. А щодо чоловіків, то напевно вони хочуть робити щось більш змістовне, щось вузьке. Можливо, серед юристів їх більше, серед виконавчих директорів якось. У мене така типова картинка намальовується, коли жінка – секретарка, а він –

	бос. Це важко пояснити, але я думаю, що у багатьох є такі уявлення, тому ми й бачимо такі ситуації в офісах.
I	Так, можливо. У чому ще особливості роботи в офісі?
P	<i>(Посміхається)</i> Ну може, це трохи дурнувата думка, але я подумала, що в офісах легко до когось загравати. Таке середовище чимось шкільне нагадує. Ви часто бачитесь один з одним, п'єте каву, виходите на перекур. Це все моменти, коли можна з кимось поговорити. Тому може студентки так і акцентують увагу на своїй зовнішності на роботі, розцінюючи кожен робочий день як своєрідний «шанс». А ще всі ці серіали вітчизняні про офіси, де змальовані якраз типові ситуації, ролі кожної особи. Це напевно й переймається людьми.
I	Так, це цікаво. А що ж тоді студентки могли б робити для уникнення неприємних ситуацій та упереджень на робочому місці?
P	Ну я завжди кажу, що як себе поставиш – так і будуть до тебе ставитись. Бувають, звичайно, винятки, але все таки це дуже важливо. Якщо ти в цілому поводишся професійно, стримано, ні до кого не заграєш, чоловіки не будуть дивитись на тебе як на «здобич». Крім цього, дуже важливо дійсно старатись і якісно виконувати всі задачі. Так ти покажеш себе як спеціаліста справжнього. А ще можна звільнитись від стереотипів, що ми є якимось неорганізованими, нерозумними, чи що думаємо лише про кохання і дітей. Яюсь так.
I	Да, точно, я підтримую цю думку. Ну, мені здається, що ми вже все обговорили, тому я дуже дякую тобі за участь у дослідженні, для мене це справді важливо.
P	Будь ласка. Мені теж було цікаво. Гарно тобі захистити диплом і не мати таких проблем, якщо вирішиш і надалі працювати в офісі.
I	<i>(Сміється)</i> . Так, тобі теж цього бажаю. Ще раз дякую! Гарного тобі дня. Бувай.
P	І тобі. Пака!