

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
Факультет соціальних наук і соціальних технологій  
Кафедра Школа соціальної роботи ім. В. І. Полтавця

**Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь - бакалавр

на тему: **«ПРОЯВИ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДІ В СФЕРІ  
ЗАЙНЯТОСТІ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,  
Спеціальності 231  
Соціальна робота

Белашова Каріна Олегівна

Волгіна Оксана Миколаївна  
старший викладач, магістр соціальної роботи

Рецензент Ростовська Т.В.

Кваліфікаційна робота захищена з оцінкою « »

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

Київ – 2023

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 .....	7
ЕЙДЖИЗМ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ.....	7
1.1 Визначення поняття «ейджизм». Види та прояви ейджизму .....	7
1.2 Ейджизм щодо молоді. Причини і наслідки ейджизму по відношенню до молоді .....	12
1.3. Дискримінація молоді у сфері зайнятості.....	17
1.4 Роль соціальної роботи у подоланні негативних проявів ейджизму по відношенню до молоді.....	24
РОЗДІЛ 2 .....	30
МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ .....	30
2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження .....	30
2.2 Процедура проведення дослідження.....	31
2.3 Методи та інструменти дослідження .....	32
2.4 Характеристика вибірки .....	34
2.5 Труднощі та обмеження проведення дослідження.....	36
2.6 Етичні аспекти проведення дослідження.....	37
2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять.....	37
РОЗДІЛ 3. ....	38
ПРОЯВИ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДІ В СФЕРІ .....	39
3.1. Явище «ейджизм» .....	39
3.2 Прояви та наслідки ейджизму у сфері зайнятості .....	42
3.3. Досвід учасників дослідження.....	47
3.4. Рекомендації респондентів щодо подолання проявів ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості. ....	53
ВИСНОВКИ .....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	65
ДОДАТОК А .....	69

## ВСТУП

Хоча на законодавчому рівні дискримінація за віковою ознакою у сфері зайнятості заборонена в Україні, вона все ще є найпоширенішим видом, і чимало молодих людей стикається з порушенням їхніх прав при працевлаштуванні або на робочому місці. Роботодавці, які проявляють вікову дискримінацію, порушують гарантії захисту осіб від дискримінації, закладені на законодавчому рівні.

Ейджизм - це дискримінація людей на основі їхнього віку, яка виявляється в готовності співпрацювати лише з тими людьми, які відповідають певним критеріям віку. Вікова дискримінація стосується не лише людей похилого віку, але й усіх осіб, і поділяється на різні види. Зокрема, виділяють такі види як едалтоцентризм, джейнізм, едалтизм та ювенальний ейджизм (Сейко Н.А., 2014). Ейджизм може проявлятися в різних таких сферах життя як зайнятість, медична чи освітня сфери та інші.

За даними Державної служби статистики України за 2021 рік, рівень безробіття серед молодих людей віком від 15 до 24 років становив майже 19%, що є найвищим показником серед усіх інших вікових груп. Багато молодих людей не знають про наявні можливості захисту своїх прав та не готові відстоювати їх самостійно. Погіршення умов праці, низький рівень оплати, відчуття відчуження та втрати віри у свої можливості стають причинами міграції молоді до інших країн світу в пошуках кращих можливостей (Hofäcker, D., Schadow, S. and Kletzing, J., 2017).

Поширеною тенденцією на ринку праці залишаються прояви вікової дискримінації не лише людей передпенсійного віку, але й молодих осіб з вищою освітою. Ейджизм часто проявляється у таких формах дискримінації як обмеження доступу до роботи, низька оплата, незаконне звільнення, порушення прав на охорону здоров'я та відпочинок, а також застосування особливих видів

знуцання чи домагання на робочому місці (Перевалова, Л. В., Лисенко, І. В., & Лисенко, А. М., 2019). Таке явище може мати негативний вплив на розвиток економіки і суспільства в подальшому.

Визначають різні причини та наслідки ейджизму щодо молоді. Серед ряду причин Loe, M., Sherry, A., & Chartier, E. (2016) називають поширення негативних стереотипів за віковою ознакою у суспільстві через засоби масової інформації, а також обмеження доступу молодих спеціалістів до керівних посад. Це може призводити до відчуття відстороненості від важливих процесів прийняття рішень, а також створювати фінансову напругу для молодих людей чи призводити до серйозних психологічних наслідків, обмежуючи можливості і потенціал молоді в різних сферах життя.

Ейджизм може призводити до ізоляції людей від суспільства, що негативно впливає на їхнє фізичне та психічне здоров'я. Через прояви ейджизму, люди відчують себе менш цінними, ніж інші, що може призводити до зниження самооцінки, а часом і депресії.

Соціальна робота є важливим інструментом у боротьбі з ейджизмом. Соціальні працівники застосовують антидискримінаційні практики та кроки, які мають випереджувальний вплив, а також заходи, спрямовані на дестигматизацію отримувачів соціальних послуг, що передбачає зменшення стереотипів та негативних уявлень про молодих фахівців в сфері зайнятості та підвищення їхнього статусу (Попович, А. М. 2018).

Шляхом розробки програм і проєктів, надання консультацій та індивідуальної підтримки, захисту прав та інтересів, а також співпраці з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами, соціальні працівники можуть допомогти молоді знайти роботу та забезпечити їм рівні можливості зайнятості.

Розв'язання проблеми вікової дискримінації в сфері зайнятості потребує комплексного підходу та зусиль від держави, роботодавців, молоді та інших зацікавлених сторін. Необхідно забезпечити ефективне виконання законодавства щодо запобігання дискримінації за будь-якою ознакою, зокрема за віком, та змінити негативне ставлення до молодих людей на рівні суспільства. Також важливо підвищити рівень обізнаності молодих людей про їхні права в сфері зайнятості та сприяти їхньому розвитку та самореалізації.

Окремим напрямом соціальної роботи виділяють розвиток ініціатив з підвищення рівня обізнаності населення з питань вікової дискримінації. Можливими шляхами досягнення цієї мети є проведення освітніх кампаній, тренінгів, робота з медіа-платформами та інші інструменти масової комунікації. Також важливим кроком виділяють розвиток міжнародного співробітництва та обмін досвідом з іншими країнами, які вже успішно реалізують програми запобігання віковій дискримінації в сфері зайнятості (Добровольська, Н. А., & Андросович, К. А., 2020).

Отже, досліджуваною групою даної роботи є молоді люди, які стикнулися з проявами ейджизму в сфері зайнятості.

Предметом дослідження є явище ейджизму по відношенню до молодих людей в сфері зайнятості.

Мета дослідження – висвітлити прояви ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості та їх наслідки на життя молодих людей.

Завдання:

- 1) визначити сутність поняття «ейджизм»;
- 2) проаналізувати прояви та наслідки ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості;
- 3) окреслити напрями соціальної роботи у подоланні негативних проявів ейджизму по відношенню до молоді у сфері зайнятості.

Робота складається зі вступу та 3-х розділів. Перший розділ кваліфікаційної роботи присвячений визначенню сутності поняття «ейджизм», вивченню причин і наслідків ейджизму по відношенню до молоді у сфері зайнятості. У другому розділі описується методологія дослідження. Третій розділ присвячений результатам проведеного дослідження. Під час підготовки роботи було використано 40 наукових джерел, з них близько 40% англomовної літератури. Загальний обсяг роботи складає 64 сторінки без списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ЕЙДЖИЗМ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ

#### 1.1 Визначення поняття «ейджизм». Види та прояви ейджизму

У сучасному світі існує декілька поширених видів дискримінаційних практик, включаючи сексизм (від англ. sexism), расизм (від англ. racism), локізм (від англ. locism) та ейджизм (від англ. ageism) (Кікінежді, О. М., 2021).

Поняття «ейджизм» (англ. ageism, походить від слова age - вік) вперше було запропоноване Робертом Батлером у 1969 році. На його думку, ейджизм означає дискримінацію по відношенню до людей певного віку з боку інших осіб. За словами вченого, ейджизм можна розуміти як систематичну стереотипізацію та дискримінацію людей на основі їх віку, зі значним підкресленням цінності молодших вікових груп і проявами неприязні до старіння, хвороб, непрацездатності, страху безпорадності та смерті (Butler, 1969).

Це поняття розглядало чимало дослідників, серед яких Т. Нельсон, Р. Батлер, А. Тракслер, Н. Сейко, В. Біскуп тощо.

Всесвітня організація охорони здоров'я відносить ейджизм до стереотипів, упереджень (як ми відчуваємо) і дискримінації (як діємо) щодо інших людей або себе за віком (World Health Organization., 2021).

У своїх працях Т. Нельсон називає ейджизм однією з найбільш непомітних і соціально прийнятних форм упереджень.

Згідно з А. Тракслером (1980), ейджизм відноситься до будь-якого виду установки або поведінки, які ставлять людей у невігідне становище через їхній вік, а також до приписування їм певних якостей і соціальних ролей виключно на основі їхнього віку.

Н. Сейко (2014) розглядає ейджизм як дискримінацію людей на основі їх віку, яка поширена як у формальних, так і в неформальних сферах суспільства. Це проявляється у готовності сприймати і співпрацювати тільки з тими людьми, які відповідають певним визначеним критеріям віку.

В. Біскуп (2008) вважає, що ейджизм є формою негативного ставлення до інших людей або груп, які готові добре сприймати лише тих людей, хто відповідає певній віковій нормі, і ця готовність часто є результатом дії соціальних стереотипів, які абсолютно не відповідають дійсності, надто абстрактні й узагальнені та не відображають реальну ситуацію.

Н. Сейко (2014) робить висновки, що «ейджизм виявляється як у негативному ставленні до молоді, так і в несприйнятті людей похилого віку». Найбільш розповсюдженою формою упередження є ейджизм, і його відчують як старші, так і молоді люди. Мало відомо про те, чи є це взаємозалежними факторами, чи має спільне походження.

Т. Nelson (2016) звернув увагу на те, що ейджизм може мати форму узагальненого ставлення до певних вікових груп або навіть конкретних осіб, і навіть може бути направлений проти власної особистості.

Особливість прояву ейджизму полягає в тому, що будь-яка людина протягом різних життєвих етапів може відчути на собі вікову дискримінацію, зокрема, у сфері праці.

Отже, узагальнюючи, варто зазначити, що не існує єдиного універсального підходу до визначення явища «ейджизм».

На думку А. Назарець і Д. Гошовської (2022), у понятті ейджизм виділяють декілька ключових вимірів. В першому вимірі мова йде про розмежування когнітивної, афективної та поведінкової складових даного явища. Стереотипи відносяться до когнітивної складової, упередження - афективної, а дискримінація - до поведінкової. Це дозволяє чітко розуміти і розподіляти, що



люди думають, відчувають і які дії роблять щодо певної вікової групи людей. Другий аспект полягає в розподілі ейджизму на позитивні та негативні прояви. Позитивний ейджизм, на думку дослідників, є менш поширеним, ніж негативний.

Згодом у розвитку теорії ейджизму почали виникати дві основні тенденції. Першою стало явище, яке стосується лише людей похилого віку. Цю соціальну групу сприймають як таку, що має певні негативні соціальні характеристики. У результаті інші соціальні групи схильні розглядати людей похилого віку, як таких, які мають менше прав та можливостей. Другою тенденцією є прояви вікової дискримінації не лише людей похилого віку, але й усіх осіб, які зазнають дискримінації через свій вік (Сейко Н.А., 2014).

Вивчаючи цей феномен за теоретичними та прикладними дослідженнями, автори умовно виділяють два основні напрями:

Перший напрям зосереджений на розгляді ейджизму як негативних стереотипів та дискримінації щодо літніх людей.

Другий - акцентує увагу на ейджизмі як формі дискримінації молодих людей (Кікінежді, О. М., 2021). Останній напрям є менш поширеним і потребує глибокого вивчення.

Виділяють три основні види ейджизму:

- едалтоцентризм - упередженість та егоцентризм дорослого населення щодо молодших та старших людей.
- джейнізм - надання переваги, розширення можливостей і прав молодих людей порівняно зі старшими.
- едалтизм - форма дискримінації, при якій до дорослих осіб ставляться з більшими привілеями, вважається, що вони користуються більшою повагою, владою та авторитетом, ніж молоді люди (Сейко Н., 2014).

М. Єкімова (2014) не обмежується тільки цими видами ейджизму й виділяє ще ювенальний ейджизм (англ. *juvenile ageism*). На її думку, дискримінація неповнолітніх, чи ігнорування інтересів дітей відбувається на рівні державних інститутів.

Крім того, Грень Н.М. (2021) описує такий термін як "множинна дискримінація за віком", що означає дискримінацію однієї особи або групи осіб за декількома ознаками, однією з яких може бути вік. При цьому, різні причини наслідків дискримінації підсилюють одна одну.

Дослідження, проведені Агентством ЄС (Bublienė R., Jurkevičius V., 2020), встановили, що найбільш вразливими групами до множинної дискримінації, є жінки з інвалідністю, літні жінки, молоді чоловіки, представники етнічних меншин, геїв, які мають інвалідність, трансгендерів, літніх та молодих людей серед гомосексуалістів та трансгендерів, людей похилого віку з інвалідністю. В рамках дослідження виявили, що молодий або літній вік фігурують п'ять разів з семи найбільш поширених підстав множинної дискримінації.

Основними процесами, пов'язаними з ейджизмом, є навішування ярликів, стереотипізація та дискримінація (Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H., 2000).

Ярликування - це ототожнення особи до вікової групи, наприклад, «старий холостяк», «стара діва», «молодий і зелений» тощо. Навішування ярликів є проблемою багатьох суспільств, де люди зазнають дискримінації через вік. Наприклад, старших людей часто вважають «застарілими», тоді як молодих людей, як правило, вважають «недосвідченими та наївними». Це може створити складну ситуацію для обох груп; молоді люди, які маргіналізовані через відсутність такої ж поваги, як і представники старшого покоління, і зрілі працівники, які відчувають труднощі з працевлаштуванням через помилкове переконання, що їм бракує технічної компетентності або вони недостатньо обізнані з сучасними тенденціями. Також люди можуть піддаватись і стереотипним уявленням щодо себе зі сторони інших.

Стереотипи - це завчасні негативні оцінки якостей особистості певних вікових груп. Стереотипи є формою дискримінації, яка зосереджується на віці людини, а не на її індивідуальних якостях. Прикладами стереотипізації можуть бути фрази на зразок «дитячий розум», «старечий маразм», «пам'ять дівоча», «підліткова істерика», «дитяча поведінка».

В Україні класичними прикладами прояву стереотипів по відношенню до людей похилого віку є їх асоціація з «бідністю», «хворобою» та «самотністю». Навіщування ярликів і стереотипів не завжди призводить до дискримінації. Часто ці прояви не мають поведінкової складової, тобто бажання принизити особу.

Водночас стереотипи у сприйнятті людей літнього віку можуть бути як негативними, так і позитивними. Наприклад, стереотип «зрілий і розумний» можна вважати позитивним, а «зниження інтелектуальної здібності та пам'яті» - негативним. До позитивних сторін можна віднести «доброту, щирість до онуків»; в той час як негативними сторонами можуть бути «самотність, замкнутість, потребують дітей і онуків» (Ревко, А. М., & Петенок, А. В., 2021).

Одним із основних негативних процесів ейджизму вважають дискримінацію. Під дискримінацією розуміють нерівне ставлення до людини або групи людей, обмеження у правах і свободах через певні захищені ознаки. До таких ознак належать: вік, стать, релігійні чи політичні переконання, інвалідність, стан здоров'я, громадянство, сімейний чи майновий стан, етнічне походження, місце проживання, сексуальна орієнтація, мова тощо.

Макарова О.В., Гоцуляк О.О. (2020) зауважили, що ейджизм, містить у собі багато складових елементів, зокрема:

стереотипізація - накладання невинуватених шаблонів мислення та поведінки людей;

дегуманізація - надання людині характеристик не людського роду, а предмета чи негативного стану;

інвізібілізація - це нехтування та виключення окремих груп людей, зокрема вікових груп, з суспільного життя, ігноруючи їхні потреби та інтереси;

інфантилізація передбачає навмисне порівняння молодих та літніх людей з незрілою групою, що призводить до їх сприйняття як неспроможних та обмежених;

медикалізація - це приписування окремим групам людей хворобливого стану;

патронаж відображає погляд на певні вікові групи, які потребують постійної опіки та догляду, замість допомоги їм самостійно брати участь у соціальному, економічному та політичному житті держави.

Отже, ейджизм це поширене явище, яке означає прояви дискримінації по відношенню до людей через їх приналежність до певної вікової категорії. Не існує єдиного визначення цього поняття. Натомість ейджизм розглядають в двох вимірах. Перший вимір розглядають з огляду на те, що ми думаємо; відчуваємо та робимо стосовно певної вікової групи. Другий вимір полягає в розподілі ейджизму на позитивний та негативний аспекти. Позитивний ейджизм вважається менш поширеним, ніж негативний. Будь-яка людина може зазнати проявів ейджизму протягом свого життя. Проте, найчастіше ейджизм розглядають по відношенню до людей літнього віку та молоді. Ейджизм по відношенню до молоді є менш дослідженим явищем. Існують різні види ейджизму. Серед основних видів виділяють такі як едалтоцентризм, джейнізм, едалтизм, ювенальний ейджизм. До основних проявів ейджизму належать ярликування, стереотипи, дискримінація, дегуманізація, інфантилізація тощо.

## **1.2 Ейджизм молоді. Причини і наслідки ейджизму по відношенню до молоді**

Ейджизм вважається одним із найбільш поширених видів дискримінації в Україні. Болотова, В. і Куниця, Д. (2020) зазначають, що в Україні протягом 2018 року - 39% громадян зазнали цього виду дискримінації, зокрема 33% молоді віком від 18 до 29 років, 39% осіб віком від 30 до 54 років та 45% людей віком понад 55 років.

Дискримінація молоді за віком викликає не менше суспільне занепокоєння в сучасному світі, ніж дискримінація людей похилого віку. Молодь часто піддається віковій дискримінації, особливо у формі стереотипів і припущень щодо своїх здібностей, характеру чи життєвого становища. Дискримінація за віком, з якою стикається молодь, може мати різні форми, наприклад упереджені припущення щодо їхньої зрілості чи рівня інтелекту, несправедливі очікування, які покладаються на них батьками чи вчителями через їхній вік, різне ставлення з боку професіоналів і однолітків різного віку тощо (Ayalon, L., & Tesch-Römer, C., 2017).

Ейджизм став поширеною проблемою в багатьох аспектах життя - від працевлаштування до охорони здоров'я, що впливає на життя мільйонів людей.

Ейджизм перешкоджає доступу молодих людей до можливостей працевлаштування. Незважаючи на освіту та високу кваліфікацію, багато роботодавців віддають перевагу більш старшим працівникам, які потенційно можуть здатися більш надійними та відповідальними.

Причин ейджизму, спрямованого на молодь, існує досить багато. Однією з них є те, що вони можуть вважатися невпевненими, незрілими або менш кваліфікованими для певних посад лише через свій вік. Це може ускладнити для них доступ до можливостей працевлаштування та справедливої заробітної плати.

Виділяють різні причини ейджизму: суспільне сприйняття; негативні стереотипи, обмежений доступ до керівних посад. Суспільство вважає старше покоління мудрішим і відповідальнішим, у той час як молоде покоління часто

зображує незрілими і пасивними. Це підтримує ідею, що ті, хто молодші, можуть запропонувати менше. Таке ставлення створює середовище, в якому молодь розглядається як громадяни другого сорту, що може призвести до того, що молоді люди стикаються з дискримінацією за віком на робочому місці, в навчальних закладах і суспільстві загалом (Loe, M., Sherry, A., & Chartier, E., 2016).

Ейджизм по відношенню до молодих людей часто залежить від існуючих узагальнень щодо певних груп. Ці стереотипи можуть завдати шкоди, оскільки позбавляють людей можливості робити вибір на основі власних цінностей і переконань або виконувати завдання відповідно до своїх можливостей незалежно від того, що очікується від їх вікової групи.

Loe, M., Sherry, A., & Chartier, E., (2016) зауважили, що молоді спеціалісти досить рідко отримують можливість доступу до вищих або керівних посад, наприклад, в уряді чи великих організаціях, незважаючи на те, що вони мають цінне розуміння проблем, які їх стосуються, через особистий досвід, переживаючи це щодня. Недостатнє представлення молоді у політичних процесах, віддаляє їх від участі у прийнятті рішень чи впровадження політик, які безпосередньо на них впливають.

У засобах масової інформації (в телевізійних шоу, фільмах, соціальних мережах) часто популяризується тема негативної поведінки молоді. Такі передачі впливають на формування негативних думок і поглядів суспільства по відношенню до молоді, тим самим роблячи її більш вразливою, коли справа доходить до прихованих і відкритих форм дискримінації через вік (Kimball, Gaule., 2017). Одним із найбільш поширених прямих наслідків прояву негативних стереотипів щодо молоді є відчуття відстороненості від важливих процесів прийняття рішень у громадах та організаціях. Як наслідок, це може призвести до виключення молоді з важливих політичних процесів.

Досить поширеним наслідком вікових обмежень для молоді є фінансова напруга. Багато роботодавців наклали обмеження на процес найму, які не дозволяють особам віком до 25 років розглядатися на певні посади, незалежно від їхніх здібностей чи досвіду роботи. Це означає, що багато молодих людей не можуть претендувати на ту чи іншу вакансію, через те, що вони занадто молоді. Крім того, багато послуг, якими зазвичай користується молодь, наприклад молодіжні клуби чи програми, що стосуються питань догляду за дітьми, вимагають від учасників до 25 років сплачувати вищі витрати, ніж для тих, хто старше цього віку, що змушує молодих людей платити більше через упередження, спричинене віковою поведінкою (Nelson, T. D., 2016).

Ейджизм може спричинити серйозні психологічні наслідки для молодих людей. Зокрема, відчуття невпевненості в собі та зниження самооцінки. Крім того, більший розрив зв'язків між поколіннями в сім'ях чи громадах, а також посилення ізоляції від однолітків. Все це сприятиме розвитку таких психологічних станів як депресія та тривога.

Міжнародне дослідження EXEPT (Hofäcker, D., Schadow, S. and Kletzing, J., 2017), аналіз результатів якого провели експерти VoxUkraine, показало, що найпоширенішим стереотипом щодо молодих людей віком до 25 років є те, що вони не можуть швидко створювати додану цінність, оскільки не мають значного досвіду роботи. Це призводить до того, що кожен п'ятий молодий чоловік або жінка в Україні не має постійного місця роботи. Така ситуація створює серйозні психологічні та соціальні виклики як для молодих людей, так і для суспільства в цілому.

Якщо молода людина втрачає роботу або стає безробітною після навчання без першого трудового досвіду, то це може мати серйозні наслідки для її майбутньої кар'єри та фінансової незалежності. Перехід з навчання до роботи є важливим етапом у житті молодої людини, і безробіття в цей період життя може стати перешкодою для подальшого кар'єрного розвитку (Winefield et al., 1993).

Молодь, яка стикається з безробіттям, має високий ризик знову стати безробітною в майбутньому. Крім того, без досвіду роботи та побудованих під час кар'єри зв'язків, пошук роботи може стати складним завданням. Молоді люди зазвичай мають менше ресурсів для подолання наслідків безробіття (Gregg, 2001).

Проект ЕХСЕРТ (Hofäcker, D., Schadow, S. and Kletzing, J., 2017) вивчав проблему труднощів з працевлаштуванням серед молодих людей у 2016 році. Було проведено 40 інтерв'ю, і їх результати свідчать про негативний вплив нестабільності на ринку праці на здоров'я молодих людей. За результатами дослідження, низька матеріальна стабільність змушує молодь погоджуватися на роботу з поганими умовами праці, що негативно впливає на їхнє фізичне здоров'я та спричиняє психологічний стрес. Бідність, пов'язана з безробіттям, також створює перешкоди для покращення здоров'я, і впливає на відтермінування прийняття рішення молодими сім'ями про народження дітей.

Наслідки ейджизму впливають на міграційні процеси. Майже дві третіх потенційних мігрантів з України є молодими людьми віком від 18 до 29 років, які мають середню або вищу освіту, і більшість з них вже з досвідом роботи в Україні. Проте, майже всі, хто повертається до України, не можуть знайти роботу відповідно до рівня їхньої освіти та навичок, здобутих за час перебування за кордоном. Це призводить до негативних наслідків для їхньої кар'єри та економіки країни (Hofmann M. Reichel D, 2011).

У 2017 році Міжнародний інститут освіти, культури та зв'язків з діаспорою провів дослідження, яке свідчить про те, що більшість студентів Львівського політехнічного університету (76%) і Київського політехнічного інституту (78%) мають бажання виїхати за кордон для отримання бажаної роботи. Десята частина цих студентів визнали, що мають рішучі плани переїхати за кордон, а приблизно 25% опитаних хоче переїхати за кордон на постійне місце проживання. Більше половини респондентів назвали головною причиною бажання емігрувати



низький рівень життя, а третина з них вказала на неможливість реалізуватися у своїй професії в Україні.

Однією з країн з високим рівнем міграції українців вважають Польщу. В цій країні також існує проблема трудової міграції, проте влада Польщі намагається її вирішити. З 1 серпня 2019 року, з метою протидії імміграції скасовано 18-відсотковий податок для фізичних осіб, які є молодшими за 26 років та заробляють менше 85,5 тисяч злотих на рік (Малахівська, І. В., 2020).

Отже, внаслідок проявів дискримінації молоді люди: мігрують до інших країн у пошуках кращих можливостей; погоджуються на низький рівень окладу та гірші умови праці; втрачають віру в себе; мають обмежені можливості знайти роботу в своїй країні та реалізувати себе в обраній професії; почувають себе ізольовано у суспільстві, переживають відчуття безпорадності та втрачають віру і надію на майбутнє. Безробіття серед молоді, міграція, низький рівень залучення до процесів прийняття рішень, фінансова нестабільність та психологічні проблеми - все це має довготривалі наслідки для молодих людей, які стикаються з проявами вікової дискримінації в сфері зайнятості.

### **1.3. Дискримінація молоді у сфері зайнятості**

Вікова дискримінація - це один з найбільш поширених видів дискримінації, який відбувається через упередження та стереотипи, пов'язані з віком. Люди можуть бути об'єктом дискримінації як через те, що вони занадто молоді, так і через те, що вони занадто старі. Нерівність у поводженні з людьми на основі їхнього віку може призводити до численних проблем, таких як відсутність доступу до роботи або надання послуг, некоректне ставлення до людей похилого віку та інші (Masnicol J., 2006).

Зазвичай, коли йдеться про вікову дискримінацію, більше думають про старших людей, які можуть бути позбавлені можливостей працевлаштування, навчання та самореалізації. Однак, у країнах, включно з Україною і країнами Європейського Союзу, часто молоді люди зі здобутою освітою стикаються з дискримінаційними ситуаціями на ринку праці, зокрема, з обмеженим доступом до працевлаштування та відповідної оплати за свою роботу (Кулаковська, О., 2020). За даними Державної служби статистики України за 2021 рік, рівень безробіття серед молоді віком 15-24 років становив 18,8%, що є найвищим показником серед усіх вікових груп.

Різні національні опитування (Bratt, Abrams, Swift, Vauclair, & Marques, 2018) і лабораторні дослідження (Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004) свідчать, що молоді люди стикаються з ейджизмом. Наприклад, Bratt et al. (2018) виявили, що у багатьох країнах молоді люди частіше повідомляють про вікову дискримінацію, ніж люди літнього віку. Дослідження вікових стереотипів у Великобританії також показало, що вікові групи до 25 років частіше повідомляють про вікову дискримінацію, ніж групи людей старшого віку (від 64 років). Більше того, молодші респонденти принаймні вдвічі частіше зазнавали вікових упереджень, ніж усі інші вікові групи. Роботодавці вважають, що у молоді недостатньо досвіду для того, щоб працевлаштувати їх, платити підвищену заробітну плату та підвищувати їх на роботі (Stypińska J., Nikander P., 2018).

Частіше вікова дискримінація молоді на ринку праці проявляється:

- в оголошеннях про вакансію (наприклад, зазначаються чіткі вікові критерії, що заборонені законодавством);
- при найманні на роботу (звільненні з роботи), коли людей наймають на роботу на менш вигідних умовах і звільняють першими через приналежність до певної вікової групи;
- у примусовому виконанні некваліфікованої роботи;

- в обмеженні доступу молодих спеціалістів до вищих/ керівних посад в організації, що обмежує їхні можливості професійного розвитку;
- у незадовільних умовах праці та низькому рівні оплати праці молодого фахівця (коли молоді спеціалісти отримують меншу оплату за ту ж саму роботу порівняно з іншими працівниками);
- у випадках незаконного звільнення;
- під час порушення прав молоді на охорону здоров'я та відпочинок (Todoruk, S., Vodianka, L., & Blyzniuk, V., 2020).

Зокрема, виділяють особливі види дискримінації за віком на робочому місці, до яких відносять домагання і мобінг.

Домагання на робочому місці - це форма агресивної поведінки в міжособистісних стосунках, яка має на меті завдати психологічної шкоди, принизити і залякати. Ця форма поведінки зазвичай пов'язана з небажаною увагою та діями сексуального характеру. Відповідно до цього під сексуальним харасментом розуміють небажану увагу, переслідування, натяки, дотики, чіпляння. Часто це може стосуватися молодих жінок (Капелюш, А. В. (2020).

Мобінг на робочому місці - це форма психологічного насильства на робочому місці, яка включає в себе приниження, цькування та знецінення з боку інших колег або роботодавця. Характерні ознаки мобінгу включають постійну не конструктивну критику з боку колег чи роботодавців, насмішки, образи та приниження, постійне донесення про допущення професійних помилок, а також ігнорування та образливу атмосфери, яка змушує працівника відчувати себе менш компетентним (Ковальова, М., & Божук, І., 2020).

Крім того, існує непряма дискримінація за віком, коли політика або спосіб роботи організації ставить людей певної вікової групи у не вигідне становище. Наприклад, якщо підприємство підвищує тільки працівників з післядипломною освітою, це може негативно вплинути на працівників певного віку, які рідше мають таку кваліфікацію (Онишко, О. Б., & Тополевський, Р. Б., 2021).

Чинне законодавство забороняє будь-яку форму дискримінації і гарантує свободу від неї, однак, прояви дискримінації у трудових та пов'язаних з ними відносинах досить поширені в Україні. Це призводить до порушення прав працівників, зниження рівня їх зайнятості та заробітної плати окремих категорій населення, і потребує відповідної уваги та дослідження (Todorciuk, S., Vodianka, L., & Blyzniuk, V., 2020).

Згідно українського законодавства, дискримінація працівників заборонена, включаючи оголошення про вакансії. Закон України "Про рекламу" (1996) був змінений з 8 січня 2022 року, щоб покладати штрафи на роботодавців, які включають характеристики в опис вакансій, що можуть дискримінувати кандидатів. Заборонено віддавати перевагу кандидатам на підставі статі, віку, інвалідності, релігії, переконань або сексуальної орієнтації. Роботодавці повинні використовувати єдині критерії відбору та найму, забезпечувати рівні умови праці та оплати. Проте, незважаючи на заборону, деякі роботодавці вказують вікові обмеження для кандидатів на вакансію в оголошеннях або не розглядають кандидатів певного віку, відмовляють їм у працевлаштуванні на підставі віку або встановлюють меншу заробітну плату порівняно з працівниками на аналогічних посадах (Миронюк, Т. В., 2022).

Згідно опитування, проведеного дослідницьким бюро SocioLogist за підтримкою Європейської комісії, близько одного з трьох українців визнає наявність дискримінації під час працевлаштування, зокрема через вік (Інформаційне агенство «Інтерфакс Україна»). Опитування, проведене в країнах Європейського Союзу, показало, що 58% респондентів стверджують, що в їхній країні існує вікова дискримінація, при цьому в Угорщині ця цифра досягає 79%, в Чехії – 74%, у Франції – 68% (Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком).

Загалом, у сучасному суспільстві молоді люди часто сприймаються як безвідповідальні, несформовані та наївні. Часто молодим людям відмовляють у

прийомі на регулярну роботу або виплачують меншу заробітну плату, ніж їх старшим колегам. Крім того, їм іноді навіть не надається можливість публічно висловлювати свою позицію, а слова "дитина", "хлопчик", "дівчинка" використовуються замість належного терміну "молода людина", що може призводити до зневажливого ставлення оточуючих (Макарова, О., & Гоцуляк, О., 2020).

Мороз, С. та Лучанська, А. С. (2019) вважають, що молоді люди на ринку праці стають вразливими через такі фактори, як відсутність робочого досвіду, бажання мати гнучкий графік (щоб можна було поєднувати роботу з навчанням) та інші причини. Високий рівень безробіття серед молоді підтверджує ці фактори. У порівнянні з рівнем зайнятості, рівень безробіття серед людей у віці від 15 до 24 років в Україні є значно вищим, що свідчить про низький рівень працевлаштування молоді в країні.

В сучасному світі молодь має значні труднощі у знаходженні роботи, причому безробіття серед молоді часто перевищує загальний рівень безробіття. Однією з головних причин цього явища є стереотипи та дискримінація, з якими молодь стикається в сфері зайнятості, зокрема через прояви ейджизму (Todorciuk, S., Vodianka, L., & Blyzniuk, V., 2020).

А. Назарець і Д. Гошовська (2022) говорять про те, що дискримінація молодих людей є найбільш вираженою в економічній сфері життя. Ринок праці не здатен забезпечити роботу всім фахівцям, яких випускають заклади вищої освіти. У такій ситуації ейджизм з боку роботодавців або колег може призводити до внутрішніх переживань та психологічного дискомфорту у молодих людей.

Бутенко Ю. (2013) вважає, що однією з найбільш вразливих груп є молоді фахівці, які закінчили університет та не можуть знайти роботу. Особливо це стосується випускників вищих навчальних закладів, які мають обмежені можливості кар'єрного зростання через відсутність досвіду роботи. Не зважаючи на те, що випускникам потрібен досвід роботи для отримання роботи за

спеціальністю, вони мають обмежені можливості отримати цей досвід. Наприклад, можуть влаштуватися на менш кваліфіковану роботу, але це може не допомогти їм отримати роботу за спеціальністю.

Найчастіше випадки дискримінації у сфері зайнятості проявляються: під час співбесіди; при працевлаштуванні; на робочому місці; в процесі побудови кар'єри. Також молодь частіше може стикатись з низькою оплатою, нестабільністю роботи, недостатнім соціальним захистом та відсутністю можливості побудови кар'єри. До того ж, у деяких випадках, молодь може бути позбавленою доступу до певних видів робіт через недостатній досвід, освіту або вік.

На робочому місці молоді люди, як правило, піддаються дискримінації через брак досвіду та академічної кваліфікації. Незважаючи на прийняті закони, які криміналізують ейджизм, він все ще присутній на робочих місцях. Окрім обмежених можливостей працевлаштування, молоді люди також стикаються з помітними формами дискримінації при влаштуванні на роботу. У них можуть виникнути труднощі з менеджерами з найму під час співбесіди, оскільки вони сприймають молодість кандидата як загрозу. Крім того, коли молоді люди все-таки влаштовуються на роботу, їм може бути важко налагодити значущі стосунки зі своїми колегами, оскільки деякі можуть не довіряти їхнім можливостям або вважати їх недосвідченими (Перевалова, Л. В., 2018).

Щодо процесу побудови кар'єри, молодь може стикатися з багатьма перешкодами, які обмежують їхні можливості для розвитку та просування по кар'єрній драбині. Наприклад, стереотипи щодо певних ролей у суспільстві можуть призвести до того, що молодь буде направлена на роботу в обмежені сфери, які не відповідають їхнім інтересам або здібностям. Крім того, наявність таких явищ, як "стелажування" (призначення молодих людей на низькі посади з обмеженими можливостями для просування) може обмежити можливості молоді для розвитку кар'єри в компанії. Молоді працівники можуть стикатися зі

складністю в побудові кар'єри, особливо у висококонкурентній сфері. Завдяки стереотипам, пов'язаним з віком, молодим людям може бути важко довести свою професійну придатність та конкурентноздатність порівняно зі старшими колегами.

Одна з основних проблем роботодавців полягає в тому, що вони не бажають вкладати ресурси в навчання та розвиток нового покоління працівників, а потім скаржаться на відсутність кваліфікованих фахівців на ринку праці та занадто високу оплату наявних працівників. Водночас роботодавці не усвідомлюють переваг молодих спеціалістів, які є мобільними, готовими до ненормованого робочого дня та відряджень, не мають дітей та родинних зобов'язань, а також легко та швидко навчаються. Таким працівникам не потрібно перенавчатися, оскільки вони не мають досвіду роботи, тому витрати на їх навчання та перенавчання значно нижчі, ніж у фахівців з досвідом. Крім того, молоді спеціалісти швидше та легше засвоюють нові знання та бажають реалізуватися (Бутенко Ю, А., 2013).

Отже, дискримінація молоді за віком у сфері зайнятості є гострою проблемою, яка може відбитися на розвитку економіки та суспільства в цілому. Вона зустрічається: в оголошеннях про вакансію, при найманні на роботу, обмеженні доступу до керівних посад, низькому рівні оплати праці, незаконному звільненні та порушенні прав на охорону здоров'я та відпочинок. Особливо небезпечними проявами вікової дискримінації виділяють є знущання та домагання на робочому місці. Дискримінація за віковою ознакою у сфері зайнятості в Україні заборонена на законодавчому рівні, проте вона лишається найпоширенішим видом дискримінації. Проявляючи вікову дискримінацію, роботодавці порушують фундаментальні гарантії захисту осіб від дискримінації, закладені на законодавчому рівні.

#### **1.4 Роль соціальної роботи у подоланні негативних проявів ейджизму по відношенню до молоді**

Соціальна робота є важливим інструментом у боротьбі з соціальними проблемами, зокрема, з ейджизмом - негативним ставленням до людей на підставі їх віку. Ця проблема особливо актуальна у відношенні молоді, яка часто стикається з дискримінацією у різних сферах життя в освіті, на роботі, в повсякденному житті.

Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (1993) встановлює, що молоддю є громадяни України віком від 14 до 35 років. Сушик, Н. С. (2014) вважає, що соціальне становлення молоді є процесом її включення в життєдіяльність суспільства та сприйняття її як невід'ємної складової цієї системи.

Молодь - це одна з найбільш динамічних і потужних груп населення. Вони не тільки формують суспільство, але і визначають економічне майбутнє країни. Сфера зайнятості є ключовою для молодих людей, оскільки визначає їхні можливості в житті та внесок у розвиток економіки. Тому важливо створювати умови для підвищення зайнятості молодих людей та сприяти їхньому професійному розвитку.

Н. Максимовська (2019) говорить про те, що у сучасній соціальній роботі існують два підходи до подолання дискримінації в сфері зайнятості: перший - антидискримінаційні практики, що ґрунтуються на ситуативному терміновому вирішенні проблеми, та другий - заходи, спрямовані на попередження та активізацію соціально-виховного потенціалу з метою профілактики дискримінації. Одним з найважливіших напрямів сучасної соціальної роботи є дестигматизація отримувачів соціальних послуг, оскільки дослідження показують, що суспільство не проявляє достатню толерантність до маргінальних



груп. За даними національного дослідження "Що українці думають про права людини" (2017), серед різних видів дискримінації вікову дискримінацію відзначає найбільша кількість учасників дослідження (близько 37% опитаних) (Попович, А. М., 2018).

Дестигматизація молоді в сфері зайнятості в соціальній роботі - це процес зменшення стереотипів та негативних уявлень про молодих фахівців та підвищення їхнього статусу в суспільстві. Програми дестигматизації засновані на ліквідації інформаційного дефіциту, проведенні спеціальних заходів та сприянні оволодінню навичками (Кнуф, А., & Эпов, Л. Ю., 2006).

Підвищення рівня поінформованості серед населення полягає в тому, щоб створити більш глибоке розуміння різних проблем та запобігти поширенню стереотипів. Кнуф О. та Эпов Л. (2006) відзначають серед ефективних заходів "антистигматизаційну кампанію", яка може містити різні заходи, серед яких публікації в ЗМІ, масові заходи, співпраця з неурядовими організаціями, громадські форуми і ток-шоу, просвітницькі кампанії в навчальних закладах та соціальна реклама. Як правило, кампанію проводять за допомогою різних каналів комунікації - соціальні мережі, медіа ресурси, офіційні заходи тощо.

Крім того, модель дестигматизації "знизу" включає індивідуальні та групові методи роботи з клієнтами та їх близьким оточенням, такі як залучення до планування послуг, тренінги, формування груп підтримки, а також активну участь самого клієнта, який є важливою ланкою в процесі дестигматизації.

Якщо система соціального захисту стає стигматизуючою, це може призвести до утиску та приниження, відмов у наданні соціальних послуг, проблем з працевлаштуванням, порушення прав на отримання інформації та жорстокого поводження (Попович, А. М., 2018).

Один з ключових аспектів у подоланні негативних проявів ейджизму є підвищення кваліфікації молодих фахівців, щоб вони мали можливість проявити

свої професійні здібності та навички, а також отримати підтримку від досвідчених колег та наставників. Для дестигматизації молоді важливо також створити умови для розвитку їхньої кар'єри, наприклад, забезпечити можливість отримати різноманітний професійний досвід, пройти стажування в різних організаціях, брати участь у професійних конференціях та семінарах.

Соціальна робота може впливати на зміну культурних та соціальних стереотипів про молодь, зменшуючи ейджистські уявлення про молодь як нестабільних та нездатних до праці. Шляхом розширення участі молоді у різних ініціативах та програмах, соціальні працівники можуть допомогти змінити уявлення про молодь як про пасивних споживачів, а замість цього показати, що молоді люди можуть бути дієвими учасниками економічного та соціального життя.

У практичній діяльності соціальні працівники застосовують комплексний підхід до вирішення проблем молодих людей, які стикнулися з проявами вікової дискримінації на робочому місці. Цей підхід включає в себе консультування, надання психологічної підтримки, психодіагностику, корекцію, профілактику та інші методи соціальної роботи, що допомагають клієнтам зрозуміти свої проблеми та знайти шляхи для їх вирішення. Крім того, соціальні працівники можуть допомогти з пошуком роботи та покращити навички, необхідні для успішного працевлаштування, такі як підготовка резюме, проходження співбесіди та інших (Кузьмін, В. В., 2021).

Н. Добровольська та К. Андросович (2020) вважають, що одним із пріоритетних шляхів розвитку соціального захисту молоді в Україні у сфері зайнятості є створення новаторських організацій державного або приватного сектору, зокрема асоціацій та центрів, інформаційних спілок, що надають допомогу в працевлаштуванні та підтримку фахівців у соціальній сфері. Ці організації повинні надавати різноманітні послуги, включаючи безпосередню та опосередковану професійну допомогу, залучення до державних і громадських

соціальних проєктів, створення та поповнення банку даних про навчальні заклади та вакантні робочі місця, організацію клубних об'єднань та надання інформації щодо перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Для цього можна використовувати різноманітні форми, такі як лекції, зустрічі, конференції, тренінгові програми, телефонне та sms-інформування. Організації також повинні сприяти формуванню в молодих людей уміння самовизначитися у виборі професії та підвищувати готовність до конкурентоспроможності на ринку праці.

В зарубіжних країнах наявні приклади боротьби з ейджизмом. Зокрема, в Європі існує Директива Ради 2000/78/ЕС, яка створює загальну систему рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Основною метою цієї директиви є боротьба з дискримінацією на підставі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою забезпечення рівних прав для всіх людей у державах-членах.

Макарова, О., & Гоцуляк, О. (2020) говорять про те, що для вирішення проблем, пов'язаних з упередженим ставленням до людей за їх віком, необхідно вдосконалити нормативно-правову базу в Україні. Це можна зробити шляхом прийняття спеціальних законів, які б детально врегулювали відносини між різними віковими групами у всіх сферах життєдіяльності. Крім того, важливо проводити соціально-правову просвітницьку роботу для підвищення рівня толерантності та поваги до людей різного віку.

Для реалізації цих заходів варто влаштовувати фотовиставки, зустрічі та знімати соціальні відеоролики за участі представників різних вікових категорій. Також важливо забезпечувати моральну і фізичну підтримку різних вікових груп населення, що найчастіше схильні до утисків, шляхом організації гуртків з розв'язання проблем, проведення психологічних тренінгів, правових консультацій та заходів, що допоможуть кожній людині відчувати себе безпечно, впевнено і спокійно в суспільстві незалежно від їхнього віку. Крім того, надавати

можливість людям вміти правильно захищати себе та відстоювати свої права у разі дискримінації (Макарова, О., & Гоцуляк, О., 2020).

Соціальна робота грає важливу роль у попередженні та подоланні проявів дискримінації молоді в сфері зайнятості. Серед основних заходів виділяють:

- Розробку програм та проєктів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей зайнятості для молоді.
- Курси професійної підготовки, тренінги з розвитку навичок пошуку роботи, а також інші заходи, які допоможуть молоді знайти роботу, яка відповідає їхнім здібностям та потребам.
- Надання консультацій та індивідуальної підтримки молоді, яка зіткнулася з дискримінацією в процесі пошуку роботи та/або на робочому місці. Соціальні працівники можуть допомогти такій молоді зрозуміти свої права, надати інформацію про механізми подання скарги та захисту від проявів дискримінації.
- Співпраця з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами для популяризації принципу рівних можливостей. Соціальні працівники можуть проводити навчання для роботодавців з питань виключення дискримінації в процесі прийняття на роботу та працевлаштування молоді, відстоювати інтереси молоді у відносинах з роботодавцями.

Отже, з метою зменшення ейджизму щодо молоді, соціальна робота може відігравати важливу роль у багатьох аспектах життя молодих людей. Соціальні працівники можуть здійснювати попередню роботу, що полягає у формуванні позитивного ставлення до людей усіх вікових категорій, також сприяти соціальній адаптації, наданню консультацій та інших послуг для молоді. Фахівці сфери соціальної роботи можуть сприяти створенню позитивного середовища для молоді та забезпечити їм необхідну допомогу та підтримку для досягнення своїх цілей та розвитку відповідних навичок і компетенцій. Соціальні працівники працюють у різних сферах, таких як освіта, здоров'я та соціальна допомога, і

можуть використовувати різні стратегії, щоб підтримати молодь та зменшити негативні наслідки ейджизму.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1 Час, місце та етапи проведення дослідження

Дослідження проявів ейджизму щодо молоді у сфері зайнятості проводилось з жовтня 2022 року по травень 2023 року і складалося з трьох етапів (підготовчий, основний та заключний).

Перший етап дослідження, підготовчий, тривав протягом жовтня 2022 – лютого 2023 років, і полягав у визначенні теми дослідження, розробки плану та узгодження змісту роботи, огляду літератури та аналізу попередніх досліджень з метою поліпшення розуміння теми.

Основний етап був проведений протягом березня 2023 року. За цей час було визначено критерії відбору респондентів, сформовано вибірку, налагоджено канали комунікації з респондентами, складено графік проведення інтерв'ю, обрано метод збору даних та проведено ряд напівструктурованих інтерв'ю. У даному дослідженні в якості цільової групи була обрана молодь віком від 20 до 27 років, оскільки саме цю вікову групу визнають однією з найбільш вразливих на ринку праці. Методом збору даних було обрано напівструктуроване інтерв'ю. Опитування респондентів було проведено он-лайн, оскільки цей метод дозволяє залучити достатню кількість учасників у короткий проміжок часу та ефективно обробляти результати. Для проведення інтерв'ю було розроблено гайд інтерв'ю (Додаток А).

Заключним етапом дослідження, який тривав з квітня по травень 2023 року, був аналіз результатів опитування учасників. Цей етап включав в себе процес транскрибування проведених інтерв'ю, аналіз і узагальнення отриманих

відповідей учасників, що допомогло зрозуміти загальні тенденції та визначити ключові проблеми.

## 2.2 Процедура проведення дослідження

Під час першого етапу було проаналізовано близько сорока наукових досліджень на тему проявів ейджизму щодо молоді у сфері зайнятості, в яких розглядалися ключові поняття з теми, види ейджизму, різні сфери, де це явище проявляється найбільше, а також, причини і наслідки ейджизму для молоді. Для пошуку та підбору літератури використовувались такі пошукові системи як Google Scholar, Google, Sci-Hub та бібліотека НаУКМА.

На основному етапі після вибору методів дослідження та відбору респондентів протягом останнього тижня березня 2023 року було проведено 12 напівструктурованих інтерв'ю.

Процедура проведення інтерв'ю включала наступні етапи:

- Підготовка до інтерв'ю: перед початком інтерв'ю була проведена ретельна підготовка до нього, що включала визначення мети інтерв'ю, підготовка гайду та вибір застосунку для проведення он-лайн інтерв'ю, надсилання респондентам покликання на он-лайн зустріч.
- Початок інтерв'ю: на початку інтерв'ю кожного респондента було проінформовано про мету дослідження, дотримання принципу конфіденційності; отримано дозвіл на ведення відеозапису, і після отримання згоди респондента на проведення опитування та його запис проводилось інтерв'ю.
- Проведення інтерв'ю: проведення інтерв'ю відбувалося із застосуванням гайду і тривало від 20 до 30 хвилин.

- Завершення інтерв'ю: після закінчення інтерв'ю інтерв'юер висловив подяку учаснику за участь в дослідженні, витрачений час та відповіді.
- Аналіз результатів: після проведення інтерв'ю відбувався аналіз результатів, що допомогло систематизувати отриману інформацію та її відповідність меті та задачам дослідження.

На заключному етапі дослідження було проведено аналіз зібраних даних, сформульовані висновки.

### **2.3 Методи та інструменти дослідження**

Для отримання думок респондентів про прояви вікової дискримінації щодо молоді в сфері зайнятості, з'ясування факторів ейджизму та шляхів їх подолання було застосовано якісний метод дослідження. Дослідження цього явища проводилося шляхом аналізу серії напівструктурованих інтерв'ю. Такий метод дозволив зануритись у суть складної проблеми та одночасно деталізувати досвід учасників дослідження.

Якісний метод дослідження дозволяє виявити спільні та відмінні риси у відповідях респондентів. Зібрана інформація була ретельно проаналізована, що дозволило виділити ключові питання, які стосуються проблеми ейджизму в сфері зайнятості молоді.

Напівструктуроване інтерв'ю було обрано як основний метод дослідження, тому що, з одного боку, напівструктуроване інтерв'ю має фокус, який визначає процес дослідження кожного тематичного блоку, а з іншого боку, напівструктуроване інтерв'ю дозволяє респондентам надати більше інформації.



Для дослідження було використано такі інструменти, як: літературний аналіз, напівструктуроване інтерв'ю (розроблено гайд інтерв'ю), засоби он-лайн зв'язку Zoom та Microsoft Teams.

Проведення літературного аналізу було корисним, щоб отримати більш повне розуміння проблеми ейджизму в сфері зайнятості молоді та зібрати дані з наукових статей, звітів організацій та досліджень, які вже були проведені.

Гайд інтерв'ю містить 4 блоки запитань:

1. Уявлення про явище «ейджизм»
2. Прояви ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості
3. Досвід учасників дослідження, які стикнулися з проявами ейджизму в сфері зайнятості
4. Рекомендації щодо подолання проявів ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості.

Для проведення напівструктурованого інтерв'ю були використані такі програми як Zoom та Microsoft Teams. Вони дозволили проводити інтерв'ю з респондентами з різних областей України та отримати більш різноманітні результати. Кожне інтерв'ю тривало від 20 до 30 хвилин, під час опитування учасників запитували про їхні думки та досвід щодо проявів ейджизму в сфері зайнятості.

Для полегшення аналізу даних під час проведення інтерв'ю відбувався запис інтерв'ю. Учасники були проінформовані про ведення запису, кожен респондент надав згоду на використання даних. Крім того, було проведено транскрибування записаних інтерв'ю, що дозволило докладніше проаналізувати отриману інформацію.

У загальному, використані методи та інструменти дослідження дозволили отримати дані щодо явища ейджизму молоді віком 20-27 років в сфері зайнятості. Інтерв'ю з респондентами дозволили зібрати персональні думки, досвід та враження щодо проявів ейджизму. Літературний аналіз забезпечив теоретичну базу для розуміння проблеми та її коренів.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що ейджизм щодо молоді в сфері зайнятості залишається гострою проблемою. Він виявляється у формі обмежень доступу до роботи, меншого рівня оплати праці, недостатньої кількості можливостей для професійного розвитку.

## **2.4 Характеристика вибірки**

Відбір респондентів дослідження проводився методом снігової кулі. До участі у дослідженні спочатку залучались знайомі та студенти НаУКМА, яких дослідниця знаходила з відкритих каналів соціальних мереж студентів. Зацікавлені щодо участі у дослідженні особи погоджувались на проведення з ними інтерв'ю та рекомендували інших людей, яким може бути цікаве це дослідження або вони мали досвід ейджизму у сфері зайнятості. Для зв'язку у соціальних мережах респонденти надавали контакти своїм знайомих. Для спілкування з респондентами було обрано соціальні мережі Viber та Telegram. Критерії відбору були такі: вік (20 – 27 років) та досвід працевлаштування (незалежно від років стажу), стать не була важливою, хоча при відборі було виявлено, що більшість чоловіків не були зацікавлені у проходженні інтерв'ю.

У ході дослідження було проведено 12 напівструктурованих інтерв'ю з молодими людьми віком від 20 до 27 років. Усі учасники були українцями та мали різні соціально-демографічні характеристики. Більшість учасників були студентами вищих навчальних закладів, що свідчить про важливість

дослідження даної теми для молоді в цілому та молодих спеціалістів з вищою освітою.

Напівструктуровані інтерв'ю було проведено у форматі он-лайн, що дозволило охопити представників з різних областей України та українців, які знаходяться за кордоном, що мають вже досвід працевлаштування як в Україні, так і в іншій країні.

Соціально-демографічні характеристики даної групи респондентів представлені у таблиці:

<b>№</b>	<b>Вік</b>	<b>Стать</b>	<b>Посада</b>
Респондент 1	27 років	Жіноча	Вчений
Респондент 2	25 років	Чоловіча	Безробітний
Респондент 3	23 роки	Жіноча	Кухар
Респондент 4	20 років	Жіноча	Pädagogische Mitarbeiter (Педагогічний асистент)
Респондент 5	20 років	Жіноча	Безробітна
Респондент 6	20 років	Жіноча	Адміністратор студії
Респондент 7	20 років	Жіноча	Менеджер з персоналу
Респондент 8	21 рік	Жіноча	Юристка комерційної практики
Респондент 9	20 років	Жіноча	Менеджер
Респондент 10	21 рік	Жіноча	Адміністратор салону

Респондент 11	20 років	Жіноча	Безробітна
Респондент 12	20 років	Жіноча	Безробітна

## 2.5 Труднощі та обмеження проведення дослідження

У проведенні он-лайн інтерв'ю можна зустріти такі труднощі та обмеження, як технічні, несвоєчасна поява респондента та проблеми зі з'єднанням. Оскільки дослідження проводились он-лайн, виникали деякі технічні проблеми, такі як проблеми з підключенням до мережі Інтернет, нестабільний інтернет зв'язок або проблеми з програмним забезпеченням, одне з інтерв'ю було перерване, і його довелось продовжити через деякий час після налаштування Інтернету. Така ситуація могла призвести до втрати даних.

Вплинула також і швидкість інтернету та деякі проблеми зі з'єднанням у респондентів, що призвело до затримок і перерв у зв'язку. Часом доводилось зупиняти інтерв'ю та просити респондента перепідключитись. Окрім цього, один з респондентів запізнився на інтерв'ю на тривалий час, через що, довелось перенести інтерв'ю на інший день і час.

Також на підготовчому етапі під час відбору респондентів були відмови молодих чоловіків від участі у інтерв'ю. Причини їх відмов були такі: нерозуміння та незацікавленість в темі ейджизму.

Один з респондентів відмовився включати камеру, що створило деякі обмеження в дослідженні. Коли камера вимкнена, не можна було побачити вираз обличчя, жести та рухи респондента, що допомагає краще зрозуміти реакції респондента та його ставлення до запитань.

Деякі респонденти відволікалися під час інтерв'ю на вхідні дзвінки чи повідомлення, що призводило неточностей у їхніх відповідях та ряду уточнюючих запитань від дослідниці. Для подолання цих труднощів респондента ввічливо просили за можливості поставити телефон на беззвучний режим.

## **2.6 Етичні аспекти проведення дослідження**

Щодо етичних аспектів дослідження, то всі етичні засади були дотримані. Учасникам було пояснено цілі та завдання дослідження, щоб вони могли зрозуміти, чому їх запрошено до участі у дослідженні. Учасники були поінформовані, що опитування є конфіденційним і особисті дані учасників не підлягають розголошенню. Це сприяло відвертим та чесним відповідям респондентів, оскільки вони не мали страху, що їхні дані будуть розголошені або використані проти них. Зазначалось, що участь у дослідженні є добровільною, і учасники можуть будь-коли відмовитись. Учасники дали свою згоду на участь у дослідженні та відеозапис інтерв'ю.

Під час інтерв'ю не було використано запитань, які могли бути сприйняті як образливі або дискримінаційні. Для учасників були забезпечені такі умови, щоб вони не відчували незручностей під час проведення інтерв'ю.

## **2.7 Концептуалізація та операціоналізація понять**

Ейджизм - це форма негативного ставлення до інших людей або груп, і є дискримінацією людей на основі їх віку, що проявляється у готовності сприймати і співпрацювати тільки з тими людьми, які відповідають певним

визначеним віковим критеріям. Це явище виявляється як у негативному ставленні до молоді, так і в несприйнятті людей похилого віку.

Прояви ейджизму - це негативне ставлення, стереотипи та дискримінація на основі віку, які призводять до недооцінки можливостей молоді у сфері зайнятості.

За Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні (1993)": «молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років». Для дослідження проявів ейджизму в сфері зайнятості обрано молодь віком 20-27 років, бо цей віковий проміжок є одним з найбільш залучених до праці. Молодь в цьому віці виходять на ринок праці після завершення освіти або пошуку роботи під час навчання. Це означає, що їхні проблеми в сфері зайнятості мають великий вплив на їх життя та майбутнє.

Зайнятість - це стан, коли людина має постійну роботу з оплатою, що дозволяє їй забезпечувати свої потреби.

## РОЗДІЛ 3.

### ПРОЯВИ ЕЙДЖИЗМУ ЩОДО МОЛОДІ В СФЕРІ

#### 3.1. Явище «ейджизм»

Усі респонденти мають загальне уявлення про явище «ейджизм» як дискримінації або нерівноправного поводження з іншими на підставі віку. Це може включати у себе обмеження щодо праці або можливостей, а також негативні коментарі та відношення. Також ейджизм проявляється в упередженому ставленні до людей і ґрунтується на стереотипних уявленнях.

«Ейджизм для мене це поняття, яке являє собою дискримінацію людей в різних сферах щодо їхнього віку та їхніх можливостей» (респондент 7).

«Ейджизм - це дискримінація за віком, упереджене ставлення та стереотипні уявлення пов'язані з віком» (респондент 8).

Двоє респондентів трактують ейджизм виходячи з англійської назви: «Я думаю, ейджизм пов'язаний з віком, тому що походить від англійського слова «age», тобто вік. Та якщо використовується закінчення «ism», то відповідно, я думаю, що це дискримінація щодо віку людини" (респондент 1). "На мою думку, в слові ейджизм дана відповідь з англійської, ейджизм це дискримінація за віком» (респондент 4).

Більшість респондентів вважають, що з проявами ейджизму може стикатися молодь, і, на їхню думку, це відбувається досить часто. Молоді люди можуть бути об'єктом упереджень з боку старших людей, які вважають їх недосвідченими. Це пов'язано з нерівноправним доступом до праці, освіти та інших можливостей. Двоє респондентів підкреслили саме досвід роботи як один з основних факторів прояву ейджизму.

«Звичайно молоді люди можуть стикатися з ейджизмом, тому що це стереотип, який дуже поширений в нашій країні. Це взагалі якийсь жах, що люди без досвіду роботи не можуть достатньо швидко влаштуватися» (респондент 1).

«Напевно, старші люди думають про те, що молоде покоління не дуже досвідчене у всіх сферах життя. Багато людей йде працювати саме в молодому віці, і роботодавці дивлячись на те, що людина молода, думають, що в них ще немає досвіду та вони нічого не знають, і не зможуть працювати нормально в цій сфері» (респондент 6).

Опитані респонденти зазначили, що найбільш поширені сфери, де може проявлятися ейджизм, включають зайнятість, освіту, сімейне життя та побут, сферу послуг та громадські установи.

«Найчастіше це стосується саме сфери зайнятості, оскільки там, ключовим фактором є практичний досвід, і він часто пов'язаний саме з віком... Також, упередження може проявлятися в освіті. Якщо говорити про іншу сферу, то це все про комунікацію між людьми: навчання, сфера послуг, розваги» (респондент 12).

«У громадських установах деколи проявляється ейджизм, наприклад, коли потрібно оформити документи, я помітила, що більш уважно відносяться до людей похилого віку, ніж до молоді. Особисто я мала такий досвід» (респондент 4).

«...фінансова сфера, трудових відносин, однозначно працевлаштування, розвитку кар'єри, може бути навіть в сімейній сфері. Та я думаю, найпоширеніше все таки це сфера, що пов'язана з трудовою діяльністю» (респондент 8)

Таблиця. Сфери життя, де може проявлятися ейджизм щодо молоді.

Сфера життя	Кількість відповідей респондентів
-------------	-----------------------------------



Зайнятість	9
Освіта	3
Сімейне життя та побут	5
Сфера послуг	2
Громадські установи	1

З відповідей видно, що ейджизм проявляється у різних сферах життя, проте найбільше респондентів зазначили про сферу зайнятості. Це означає, що люди відчують, що їхні можливості на робочому місці залежать від їхнього віку, а не від рівня їхньої компетентності. Сферу сімейного життя та побуту відзначили 5 респондентів, вони говорили про прояви ейджизму з боку батьків або партнерів, які можуть ставитися до них несерйозно через їх вік.

Щодо освіти, то 3 респонденти зазначили про прояви ейджизму у цій сфері, і те що він може проявлятися у формі переконання, що молоді люди не мають достатньої кількості знань, щоб приймати важливі рішення або бути експертами в певній галузі. Такі погляди можуть призвести до того, що молодь буде ігнорована або їхні думки та ідеї будуть знецінені. Найменша кількість респондентів, зазначили сферу послуг та громадські установи, що може означати, що в цих сферах вікова дискримінація є менш поширеною, ніж в інших.

Отже, результати дослідження показують, що усі опитані респонденти мають уявлення про ейджизм, і згодні, що це є проблемою в сучасному суспільстві, яка значно та впливає на молодь. Вони можуть стикатися з ейджизмом, особливо з боку старших людей, які вважають їх недосвідченими. Ейджизм пов'язаний з нерівноправним доступом до праці, освіти та інших можливостей. Досвід роботи виступає одним з основних факторів прояву ейджизму. Це впливає на різні сфери життя молодих людей, зокрема, сфери

зайнятості, освіти, сімейного життя, сфери послуг та у громадських установах, тому важливо боротися з цим явищем і створювати більш толерантне та рівноправне суспільство.

### **3.2 Прояви та наслідки ейджизму у сфері зайнятості**

Наразі дедалі більше уваги приділяється проблемі ейджизму, що проявляється у формі дискримінації людей за віком. Це стає особливо актуальним у сфері зайнятості, де молоді люди зазнають найбільший тиск і перешкоди. Важливо розглянути прояви та наслідки ейджизму у сфері зайнятості щодо молоді.

Троє респондентів відзначають, що часто бачили прояви вікової дискримінації в оголошеннях про вакансію, де йшлося про вікові обмеження кандидатів. Такі обмеження є незаконними і несправедливими, оскільки кожна людина повинна мати рівні можливості на роботу. Вік не повинен бути чинником, який впливає на прийняття рішення про те, чи підходить кандидат на вакансію. Двоє з цих респондентів зазначили ще й про множинну дискримінацію щодо жінок за ознаками віку та статі.

«Я часто бачила оголошеннях в Інтернеті, так і десь на вулиці чітко виставлені критерії віку працівників, хоча якість роботи не завжди залежить від віку. Також, ... часто це стосується жінок дуже молодого віку, які ще не мають дітей, їх беруть на роботу з труднощами, бо думають, що вони скоро можуть піти в декрет» (респондент 1).

«На мою думку, на ринку праці можуть проявлятися декілька проявів ейджизму, наприклад, якщо в оголошенні про вакансію пишуть кандидати виключно віком від двадцяти одного до тридцяти п'яти років, і це мають бути виключно жінки, що є дискримінацією ще й за ознакою статі» (респондент 4).

«Я зустрічала прямі дискримінації в оголошеннях. Зазвичай всюди пишуть про повну вищу юридичну освіту, тобто закінчення вже магістратури» (респондент 8).

Одним з проявів ейджизму вважають скептицизм та зневагу до молодих людей, хоча часто такі почуття ґрунтуються лише на стереотипних уявленнях про молодь, які не мають обґрунтування: «Я помітив, що люди, які працюють вже довго на певній роботі, коли приходить молодий хлопець або дівчина, вони доволі скептично та зневажливо ставляться до їх роботи» (респондент 2). Такі стереотипи можуть призвести до зниження віри у молодь, а це призводить до зменшення їх можливостей в житті: «Деякі люди думають, що молоді люди нічого не знають в силу свого віку, дуже молоді й незрілі, тому нібито молодь не може якісно працювати, і часто через це старші люди виявляють деяку зневагу до молодих співробітників. ... потім молодь звільняється та не може влаштуватись на роботу» (респондент 6).

Респондент 7 говорить про такий прояв ейджизму як обмеження доступу до вищих посад та зростання у кар'єрі: «Яскравим проявом ейджизму є те, коли на людину не накладають таку відповідальність, як на більш досвідчених людей, або коли людині не дають можливості зростати. Також, я знаю приклади, коли для того, щоб людині зайняти якусь позицію або посаду, потрібно обов'язково мати певний віковий показник».

Обмеження доступу до вищих посад для молодих людей може статися через стереотипи, пов'язані з віком. Наприклад, стереотип про те, що старші люди більш досвідчені та краще володіють управлінськими навичками, що може призвести до того, що молодим людям буде важко отримати вищу посаду: «Молодих без досвіду роботи беруть на роботу з великим небажанням, або даються якісь не дуже високі посади. Наприклад, людина закінчила університет, в неї гарна кваліфікація, але їй дають нижчу посаду, тільки тому що вона без досвіду і замолода. Це, на жаль, часто практикується в Україні» (респондент 1).

Призначення нижчою посади та меншої заробітної плати молодим людям на підставі їх віку є формою ейджизму, оскільки така практика передбачає різний підхід до людей залежно від віку, а не їх спеціалізації та професійних навичок. Якщо молоді люди виконують ті ж самі обов'язки і мають таку ж кваліфікацію, як і їхні старші колеги, то несправедливо платити їм меншу заробітну плату на підставі віку. Це може призвести до того, що молоді люди відчуватимуть себе менш важливими і компетентними. Це також може стимулювати молодих людей шукати роботу в інших компаніях, де вони будуть отримувати рівну заробітну плату за ту ж роботу: «Старші люди деколи вважають, що оскільки працівник молодий за віком, то він, відповідно не буде мати знань, кваліфікації тої, якої мають старші за віком люди. Хоча насправді воно так не працює. ... можуть меншу зарплату давати, умовно кажучи, що не потрібно так багато грошей молодим людям, бо їм не потрібно утримувати сім'ю» (респондент 8).

Ще одним проявом ейджизму є відмова у працевлаштуванні, про яку зазначив респондент 12: «...може бути відмова взагалі у працевлаштуванні, у зв'язку з певним і недостатнім практичним досвідом, і відмова у додатковому навчанні або підвищенні кваліфікації».

Усі ці прояви ейджизму мають значні наслідки для молодих людей. Респондент 1 говорить про те, що у молодих людей може зникнути бажання навчатись та отримувати високий рівень кваліфікації: «... можливо небажання отримувати високий рівень кваліфікації і навчатися. Молоді люди думають, навіщо їм йти на магістра або аспіранта, якщо їм не дадуть бажану зарплату та посаду, і їм доведеться починати з найнижчого рівня» (респондент 1).

Двоє респондентів вказали, що молоді люди переходять в інші спеціальності та відмовляються від своїх мрій та бажань: «Молоді люди будуть переходити в якусь іншу сферу, в якій не треба якогось досвіду, і ти можеш з перших місяців почати заробляти» (респондент 3).

Зміна спеціальності може означати відмову від того, що молоді люди дійсно хотіли робити, і переходити на роботу, яка не приносить задоволення. Респондент 8 говорить: «Значним наслідком є зміна діяльності, говорячи про юриспруденцію, коли у молодих людей не виходить, вони йдуть у інші сфери, наприклад, от маркетинг, де немає такого широкого прояву ейджизму, і в кінці кінців вони збиваються зі свого шляху. Вони можуть знайти себе в сфері маркетингу, але навіть якщо їм це не до душі, то важко буде знову повернутися до своєї спеціальності».

Декілька респондентів підкреслюють те, що прояви ейджизму впливають на майбутнє небажання працювати та, навіть, відразу: «Якраз таки я стикалась з такими наслідками. Після тривалих пошуків роботи, коли ти відвідуєш кілька співбесід, і тобі відмовляють саме через вік, то тобі вже просто потім не хочеться йти на співбесіди. В тебе йде як відразу від всього цього» (респондент 6). Також, зникає бажання далі працювати: «Коли людина хоче перший раз спробувати себе у роботі, щось досягнути самій, а у неї відбивають бажання до роботи, тому що кажуть, що ти недостатньо кваліфікований і молодий. І тому бажання, звісно ж, відбиваються і стає емоційно дуже складно» (респондент 5).

Важливо відзначити, що ейджизм може мати серйозні психологічні наслідки для молодих людей і впливають на їхню самооцінку та самоповагу, порушуючи їх емоційний баланс. Щоб зменшити ризик зіткнення з ейджизмом, важливо працювати над своєю професійною компетентністю, зберігати позитивне ставлення та вірити у свої здібності.

«Якщо говорити, про те, з чим я стикалась і чула, то багато людей, котрі не мають досвіду роботи, але хочуть спробувати свої сили та практичний досвід. То коли людина чує постійні відмови, то це емоційно і внутрішньо дисбалансиє загалом, і вона перестає в себе вірити. Є якийсь певний бар'єр людини до того, щоб отримати бажане» (респондент 7).

«... може впасти у відчай. Це як замкнене коло, де тебе не наймають на роботу, бо ти занадто юний і в тебе немає досвіду, а для того, щоб набути досвід, треба влаштуватися. Молода людина ж не буде чекати ті декілька років до певного віку для того, щоб влаштуватися на роботу» (респондент 11).

Якщо молодим людям важко знайти роботу через ейджизм, це може призвести до зростання безробіття серед них, а також до зниження їхнього рівня зайнятості. Це призводить до меншого прибутку для молодих людей, і загалом внеску у економіку країни. Недостатнє використання потенціалу молодих людей може призвести до меншої інноваційності та конкурентоспроможності країни. Молоді люди не матимуть змоги використовувати свої навички та здібності в повному обсязі, що призведе до затримки в розвитку господарства країни. Респондент 4 зазначає три основні наслідки ейджизму: «Менша кількість працевлаштованої молоді, тому це погано позначиться на економіці країни, висока безробітність та небажання працювати молоді у майбутньому».

Основні прояви ейджизму щодо молоді у сфері зайнятості названі респондентами:

- в оголошеннях про вакансію (респонденти 1, 4, 8);
- виявлення скептицизму та зневаги (респонденти 2, 6);
- призначення меншої заробітної плати (респонденти 8, 9);
- відмова у працевлаштуванні (респондент 12);
- множинна дискримінація щодо віку та статі (респонденти 1, 4, 5).

Власне з проявів впливають наслідки для молоді, які зазначили респонденти:

- перехід до інших спеціальностей та відмова від власних бажань (респонденти 3, 8);
- небажання вчитись та працювати у майбутньому (респонденти 1, 4, 5, 6, 9);

- психологічні наслідки (респонденти 2, 5, 7, 9, 10, 11, 12);
- зростання безробіття та бідності (респонденти 4, 12);
- неможливість отримати практичний досвід (респондент 12);
- обмеження доступу до вищих посад (респонденти 1, 7).

Отже, ейджизм щодо молоді у сфері зайнятості проявляється через зазначення чітких вікових критеріїв в оголошеннях про вакансію, скептицизм та зневагу, призначення меншої заробітної плати, відмову у працевлаштуванні та множинну дискримінацію щодо віку та статі. Ці прояви мають наслідки для молоді, яка може відмовлятися від власних бажань і переходити до інших спеціальностей, не бажати вчитися та працювати у майбутньому, відчувати психологічний дисбаланс, стикатися зі зростанням безробіття та бідності, не мати можливості отримати практичний досвід та обмеження доступу до вищих посад. З цього можна зробити висновок, що ейджизм у сфері зайнятості може стати значною перешкодою для молоді, яка хоче розвиватися і реалізовувати свій потенціал у професійному плані.

### **3.3. Досвід учасників дослідження**

Явище ейджизму досить поширене в сучасному світі, і більшість респондентів говорять про те, що так чи інакше стикались з ейджизмом при працевлаштуванні та на робочому місці. Респондент 1 ділиться своїм досвідом: «Коли я намагалась знайти роботу після магістратури, мене не хотіли брати в якості наукового співробітника, і в лабораторії мені пропонували дуже низьку заробітну плату. Для України це було три тисячі гривень, і це було в столиці України, тому я дуже незадоволена. Для моєї кваліфікації наукового співробітника мені пропонували дуже низькі посади і заробітну плату».

Респондент 3 відзначає гірше відношення до себе: «Коли я прийшла влаштуватись на посаду асистент вчителя, то я відчувала до себе відношення очевидно гіршим, ніж до старших колег. ... і при працевлаштуванні роботодавець мені сказав, так як ти тільки закінчила університет скажи, чому ми тебе повинні взяти, якщо в тебе нема досвіду. Я відчула ніби психологічний тиск» (респондент 3). Більш того, респондент зазначив, про заниження заробітної плати через вік та недостатність досвіду роботи: «Я показувала рамки, в яких я хочу і маю право отримувати заробітну плату, і мені сказали, що ви таку оплату не можете отримувати, тому що у вас нема досвіду роботи як у ваших старших колег, тобто ви занадто молода для такої заробітної плати» (респондент 3).

Упередженість, погане ставлення та мобінг є серйозними проявами ейджизму щодо молоді у сфері зайнятості, і ці прояви відмічає третина респондентів. Погане ставлення до молоді може включати в себе образу, знущання або інші форми психологічного насильства. Мобінг може мати серйозний вплив на психічне здоров'я та самооцінку молодих людей, що призводить до погіршення їхньої продуктивності на роботі.

«В мене був досвід ейджизму на роботі, і люди, які працювали там, майже усі були набагато старші за мене і, відповідно мали більше досвіду. ... бувало, я відчував, навіть, психологічний тиск з їхнього боку, коли робив щось не так, і вони не намагалися пояснити, а тільки говорили, що я нічого не розумію, і не зважали на мою думку. Через це я був пригнічений, і згодом пішов з тієї роботи» (респондент 2).

«В мій перший день на роботі колега запитав, на якому курсі я навчаюсь. І коли він почув, що 2 курс бакалаврату, то сказав мені, ну подивимося, наскільки ти тут затримаєшся» (респондент 8).

Один з респондентів зазначив досвід множинної дискримінація щодо віку та статі у сфері зайнятості, що є неприйнятною і незаконною практикою,



оскільки порушує принципи рівності та справедливості в суспільстві. Така дискримінація може призвести до того, що людям буде відмовлено в працевлаштуванні, підвищенні заробітної плати або інших можливостях через їхній вік або стать: «У мене є подруга. З її розповіді я дізналась, що їй відмовили через те, що їй менше двадцяти п'яти років і сказали, що з роботою як жінка вона не впорається фізично. Хоча робота її не лякала, і, навіть, після того як вона сказала, що спортсменка і займається боксом, їй відмовили» (респондент 5).

Респондент 6 відзначає, що на багатьох роботах вік був одним з основних критеріїв відмови у працевлаштуванні: «Я знайшла декілька компаній, в яких я підходила в принципі по всім критеріям. І лише вік там був буквально на рік чи два затребуваний більше. І коли я проходила співбесіду, то спочатку все було нормально, але після вказування мною віку мені відмовляли».

Нехтування законодавством щодо заборони вказування віку в оголошеннях про вакансію, правом на відпочинок та охорону здоров'я й несвоєчасною видачою заробітної плати є грубим порушенням законодавства: «Ми з моїм хлопцем одного разу поїхали на море заробити, і ми мало того, що їхали добу в дорозі, нас же одразу відправили працювати. Нам не дозволили ні в душ сходити, ні переодягнутися. І виходить, ми з самого ранку і до вечора пробули на пляжі під сонцем, і цілий день на ногах. Ми були знесилені, але нам не дозволили взяти вихідний. Також, нам несвоєчасно видавали заробітну платню» (респондент 9).

Одна з респонденток зазначає про те, що її хотіли обдурити, думаючи що вона наївна: «Це була моя перша робота, мені не сказали точну заробітну плату. І потім, не хотіли її видати, бо нібито я гірше за всіх працювала. Адміністратор відділу думав, що я наївна, але після походу до директора моя ситуація вирішилась» (респондент 7).

Відмова у виплаті заробітної плати - це серйозне порушення прав працівника. Особливо це стосується молодих працівників, які зазвичай мають

менше досвіду вирішення подібних проблем. У таких ситуаціях працівник може стикнутися зі спробами обдурити його роботодавцем, наприклад, шляхом запропонування неправдивих аргументів або незаконних умов для отримання заробітної плати. У цьому випадку важливо, щоб молодий працівник знав свої права та умів захищати їх.

Як наслідок, усі прояви ейджизму з досвіду респондентів дуже негативно вплинули на їх психологічне почуття. Респонденти зазначають, пригнічений настрій: «Коли колега з тобою навіть може пройти не поздороватися, тому що вона не вважає це за потрібним. Це викликало дуже образливі емоції і пригнічений настрій» (респондент 3), втрату мотивації: «Зникла мотивація далі працювати, бо здавалося, що скрізь так буде» (респондент 9), зниження самооцінки: «Звісно, змінювався настрій на більш негативний, тому що мені хотілось, щоб ставились до мене, як до рівної, сприймали як повноцінну людину, а не як дитину. ... Через це самооцінка падала. Через деякий час просто почала це пропускати поміж вух» (респондент 10).

Оскільки ейджизм може бути прихованим та непомітним, то багато людей можуть не звертати на нього увагу, або навіть не усвідомлювати, що стикаються з цією формою дискримінації. Тому дуже важливо говорити про цю проблему та виявляти її прояви, щоб кожна людина мала рівні можливості незалежно від свого віку.

Більшість респондентів у разі прояву по відношенню до них дискримінації чи стигми не знали до кого звертатися по допомогу і підтримку. Деякі сприймали це як норму, іншим на той момент не здавалось, що це дискримінація. Респондентка 6 не знала куди звертатись по допомогу, тому подавлювала усі негативні емоції у собі: «На жаль, я не знала, до кого можна звертатися. Тому всі ці розмови подавлювала в собі і думала що це так потрібно. Яюсь переросте, перепрацюється і потім все стане на місця, але так не відбулося». Також є думка, що в суспільстві, це є ніби нормою, і не сприймається як проблема: «Та ні, я

нікуди не зверталась, бо в суспільстві це не є якоюсь дуже великою проблемою, і багато людей це опускають. І, навіть, якщо ти звертаєшся до когось, то оточуючі можуть сказати та яка різниця, воно пройде, не хвилюйся, не бери собі це в голову» (респондент 10).

Лише одна з респонденток зазначила, що знає організацію у своїй сфері роботи: «... Знаю деяку організацію у юриспруденції. «Юрфеми» це про те, щоб жінки не зазнавали дискримінації в юридичній кар'єрі, таке ком'юніті жінок юристок, думаю вони і тему ейджизму піднімають» (респондент 8).

Респондентка 12 вважає, що у випадку дискримінації важливо знати свої права: «У даному випадку важливо розуміти законодавство і свої права. Це як база, від якої можна завжди відштовхуватися при вирішенні подібних проблем».

На думку більшості респондентів, ейджизм як до війни, так і під час неї залишається гострою проблемою. Проте, вони зазначили, що через війну постраждала економіка, скоротилися інвестиції та збільшився рівень безробіття. Економічні труднощі змусили багато підприємств згорнути або повністю припинити діяльність, в результаті чого молоді люди, особливо без досвіду роботи, стикаються зі складнощами в процесі пошуку роботи.

Війна зменшила та ускладнила також доступ молоді до освіти та навчання. Повномасштабне вторгнення змушує багатьох людей переселятися, втрачати житло та стикатися з нестабільними умовами життя та доступу до освіти. Всі ці чинники ускладнюють отримання якісної освіти та підготовки молодих людей до майбутньої професійної діяльності. Внаслідок цього, молоді люди можуть стикатися з дискримінацією на ринку праці через відсутність необхідних навичок та кваліфікації.

У разі економічної нестабільності або скорочення робочих місць, молоді працівники деколи мають більше шансів бути звільненими, ніж працівники старшого віку через те, що молодих людей без досвіду роботи потрібно навчати,

що фінансово дещо затратно для роботодавців. Можливості для отримання освіти, навчання та розвитку кар'єри можуть зменшитися під час війни. Це може бути через скорочення бюджету на освіту або зупинку програм підтримки молоді.

Отже, з результатів досвіду респондентів, молоді люди, можуть стикатися з ейджизмом з боку старших людей, які можуть вважати їх недостатньо зрілими, недосвідченими або непрофесійними. Прояви ейджизму можуть бути такі, як низькі посади, низька заробітна плата, гірше ставлення з боку колег по роботі, множинна дискримінація, відмова у працевлаштуванні, порушення законодавства на право і відпочинок та охорону здоров'я, а також несвоєчасну виплату заробітної плати. Як наслідок, для респондентів це несло пригнічений настрій, втрату мотивації та зниження самооцінки. Такі стереотипи можуть вплинути на можливості молодих людей отримати роботу, підвищити свій рівень заробітної плати або отримати підтримку від колег.

Ейджизм може бути прихованим та непомітним, і багато людей можуть не усвідомлювати, що стикаються з цією формою дискримінації. Тому важливо говорити про цю проблему та виявляти її прояви, щоб кожна людина мала рівні можливості незалежно від свого віку. Для того, щоб боротися з ейджизмом, важливо знати свої права та законодавство, які є базою для вирішення подібних проблем. Крім того, респонденти не знали до кого звертатися по допомогу і підтримку, що свідчить про необхідність просвітницької роботи та надання інформації про ресурси, які допоможуть людям, які стикнулись з ейджизмом.

Війна серйозно впливає на молодь, особливо в економічній сфері та освіті. Економічні зміни, безробіття та скорочення робочих місць можуть ускладнити пошук роботи молодими людьми та призвести до дискримінації на ринку праці. Крім того, скорочення бюджету на освіту під час війни та призупинення програм допомоги молоді можуть обмежити доступ до якісної освіти та кар'єрних можливостей.

### **3.4. Рекомендації респондентів щодо подолання проявів ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості.**

В Україні існують закони, що забороняють вказувати вік в оголошеннях про вакансії. Така заборона стосується будь-яких форм оголошень про роботу, будь-то оголошення на сайтах з пошуком роботи, в газетах або реклама в мережі Інтернет. Варто розвивати антидискримінаційну політику та законодавство. Важливо створити прозорі системи найму, які не дискримінують працівників за віком. Це може забезпечити рівні можливості для всіх працівників, незалежно від їх віку.

Порушення правил в оголошенні на вакансії дуже часто зустрічається в Україні, тому важливо, щоб роботодавці розуміли наслідки, включаючи штрафи та інші санкції: «Хоч заборони і прописані на законодавчому рівні, та вони не дотримуються на практиці. На мою, думку, варто запроваджувати детальний моніторинг цієї ситуації в країні та розглянути можливі штрафні санкції для роботодавців за недотримання правил» (респондент 1).

Двоє респондентів говорять про значимість заохочення від держави та зацікавленість державної політики у працевлаштуванні молоді: «Заохочення від держави компаніям, які беруть молодих співробітників на посади. Тобто, якщо компанія набирає певну кількість осіб без досвіду роботи і сама їх навчає, сама надає адекватні посади відповідно до кваліфікації та дипломів, то держава це має підтримувати, надавати гранти або якісь квоти на комунальні, бонуси, знижки або ще якісь державні програми» (респондент 4). Респондент 1 зауважив про важливість розробки програм для молоді: «Дуже важливо, щоб політика держави спрямована на те, щоб забезпечити робочими місцями людей молодого віку без досвіду роботи після закінчення університетів. Або якщо була б якась програма на останніх курсах університету, як, наприклад, в Німеччині, можна одразу йти

працювати. Тобто ти закінчиш навчання паралельно працюючи в компанії, в якій ти будеш надалі працювати».

Один з респондентів вважає, що компанії повинні забезпечувати гідну оплату праці та надавати можливість студентам займатися частковою зайнятістю. Додаткові переваги, такі як знижки на кафе, вивчення англійської мови або знижки на спортзал: «... врахувати те, що вони студенти, дати можливість під'єднуватись на пари і заняття, і робити для молоді часткову зайнятість по можливості. Звичайно не забуваєм про гідну оплату праці, та можливість переваг, наприклад, в офісі може бути знижка на кафе або вивчення англійської мови, або знижка на спортзал. ... або, що є дуже важливим оплата медичного страхування» (респондент 4). Це може бути корисним способом залучення молодих працівників до компанії і збільшення їхньої мотивації працювати.

Одним зі способів боротьби з ейджизмом є зміна свідомості суспільства та підвищення рівня поінформованості населення. Рекомендовані заходи включають проведення соціальних кампаній, забезпечення доступу до інформації про права людини та захист від дискримінації. Підвищення рівня інформованості про ейджизм та його наслідки є важливим кроком у забезпеченні довіри та гармонійних відносин між поколіннями. Троє респондентів говорять про важливість інформаційних кампаній.

«По перше, залучити організації, які допоможуть поширювати інформацію про те, що є така проблема. Навіть ті, хто стикалися з ейджизмом, я впевнена, більшість не зверталися до спеціальних організацій. Думаю, люди взагалі не усвідомлюють цю проблему, про неї треба говорити і поширювати інформацію» (респондент 5).

«Як на мене, варто розробляти інформаційні кампанії. Вони часто бувають дієвими для людей, які хочуть отримати ці повідомлення, щоб окреслити взагалі масштаби проблеми, розуміти, що проблема дійсно існує і з нею потрібно

боротись, й не треба замовчати це. Варто розповідати, що таке взагалі ейджизм та як він пов'язаний зі сферою зайнятості» (респондент 12).

Проведення інформаційних кампаній допоможе зменшити явище ейджизму в суспільстві та підвищити рівень обізнаність пересічних громадян про це питання. Вони можуть включати проведення публічних заходів, які будуть присвячені проблемам ейджизму та наголошувати на важливості забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їх віку. Також важливо збирати та аналізувати дані щодо кількості випадків ейджизму в сфері зайнятості.

Респондент 11 зазначає про важливість не тільки інформування, а також і соціальної реклами в соціальних мережах: «Організації по боротьбі з ейджизмом можуть вести сторінку в соціальних мережах та викладати пости. Таким чином, люди будуть ознайомлюватися з інформацією он-лайн» (респондент 11).

Соціальна реклама - це форма комунікації, яка використовується для підвищення свідомості про соціальні проблеми і пропагування соціальних змін. Вона може бути використана для боротьби з ейджизмом шляхом розповсюдження повідомлень про те, що молодь є цінними та кваліфікованими працівниками. Одним з можливих напрямків соціальної реклами може бути створення позитивного іміджу молодих людей у сфері зайнятості. Наприклад, реклама може показати молодих людей у високотехнологічному оточенні, виконуючих складні завдання і демонструючи свої професійні навички. Це може допомогти зменшити стереотипні уявлення про молодь.

Для зменшення стереотипів та упереджень у суспільстві респондент 4 говорить про загальну зміну уявлення в суспільстві та уявленнях про молодь як прогресивних, а не просто пасивних споживачів послуг: «Показати, що молоді люди є дійсно прогресивними. Зробити портфоліо робіт молоді, показати що вони можуть працювати, вони варті того. Показати, що молодь зараз сильно

розвиваються, і це наша рушійна сила. ... зрозуміти, що молодь вартує гарних посад і високооплачуваної роботи.»

Троє респондентів вважають за потрібне проведення тренінгів для роботодавців та молоді. Тренінги можуть бути з таких тем, як вікова дискримінація, ейджизм на робочому місці, адаптація нових працівників тощо. З метою проведення тренінгу для роботодавців, можна звернутися до експертів з різних галузей, які мають досвід у роботі з питаннями ейджизму. Для проведення тренінгу для молоді, можна залучити студентів та молодих людей для участі в дискусіях та обговоренні питань.

«Потрібно працювати з молоддю, проводити спеціальні тренінги. І дуже важливо, щоб проводити тренінги і з самими організаціями, які приймають на роботу» (респондент 5).

«... проведення тренінгів безпосередньо робочому місці, в робочому колективі. От і маємо обмін досвідом і технологіями в будь-якій сфері, загалом можна починати з навчання» (респондент 12).

Респондент 8 говорить про важливість розробки порад для молоді, як змінити ставлення суспільства та проявити себе: «Я думаю, варто розробити можливо посібник порад для молоді, або програми навчання молоді. Наприклад, якщо не маєш досвіду, то показати своє прагнення до роботи. ... потрібно зламати упередження: ходити на заходи, знайомитися, брати участь у студентських конкурсах, бути активним, бути рушієм в студентських організаціях». Розробка та впровадження програм навчання та посібників для молоді, які орієнтовані на їх потреби, можуть допомогти їм підвищити свої навички та знання, й отримати нові професійні можливості.

Також, респондент 8 зазначає про значимість захисту прав людини та навчання молоді відстоювати свої кордони: «Просто знову ж таки культуру вводити того, що ейджизм - це негативне явище, вчити молодь відстоювати



особисті кордони. Взагалі в головах кожного зламати цю думку про вік, що вік це всього лиш число, і воно насправді нічого не значить. Упередженість, в першу чергу, самим людям зламати. І потім, щоб вони пропагували це іншим».

Права людини є невід'ємною частиною гідності людини, яка повинна бути захищена і забезпечена державою. Молодь повинна розуміти, що їхній внесок у розвиток країни є важливим. Захист прав людини та навчання молоді відстоювати свої кордони допоможе створити міцне та стійке суспільство, яке буде здатне захищати свої права та інтереси.

Дослідження свідчить про низький рівень обізнаності молоді. Згідно з результатами опитування проведеного серед респондентів, жоден з них не зміг відповісти на запитання щодо існуючих ефективних програм та ініціатив, спрямованих на попередження чи подолання проявів ейджизму стосовно молодих людей на ринку праці. Єдиним винятком був респондент номер 7, який зміг згадати існуючі програми, але пов'язані з літніми людьми, а не молоддю.

Одним з методів підвищення обізнаності молоді респондент 11 зазначає проведення освітніх заходів: «Можна було б проводити якісь освітні заходи в школах, які б розповідали дітям, які скоро будуть випускатись, та влаштовуватися на роботу, чи зіткнуться з такою проблемою. Вони мають знати як їм боротися з цим видом дискримінації, що робити і куди звертатися за потреби».

Вагомим внеском було б створення груп підтримки, які можуть надати молоді сприяння та допомогу в усуненні стереотипних переконань. Це може включати розмови з іншими людьми, які пережили подібне, та знаходження ресурсів чи інформації. Групи підтримки допомагають підвищити свідомість про проблеми. Можна організовувати заходи та просвітницькі кампанії, щоб допомогти людям розуміти, як ейджизм впливає на молодих людей, та що можна зробити для боротьби з цим явищем. Створення спільноти, де молоді люди відчуватимуть підтримку. Це допомагає зменшити відчуття самотності та

ізоляції, які можуть виникати внаслідок ейджизму. Також групи підтримки можуть займатися захистом прав молоді на рівні організацій та установ, піднімаючи ці питання на вищому рівні та домагатися змін у політиках та процедурах.

«Я думаю, що для цього ж і існують організації, які підтримують молодих людей, які шукають можливості для того, щоб вони знайшли саме те, що вони хочуть і, можна було б організувати, наприклад, групи підтримки» (респондент 7).

Технології постійно розвиваються, тому групи підтримки можуть бути і в соціальних мережах для обговорення теми ейджизму та подібних проблем, а також проведенням регулярних зустрічей або вебінарів для обговорення випадків ейджизму та вирішення проблем.

Респондент 5 підтримує ідею наголошувати на проблемі дискримінації в громаді, зокрема в сфері зайнятості. Респондентка рекомендує вживати різноманітні підходи до розв'язання цієї проблеми, зокрема організувати фокус-групи, інтерв'ювати людей, які постраждали від дискримінації, проводити тренінги та зустрічі для групової підтримки та допомоги: «Мені здається, соціальні працівники у громаді мають наголошувати, що ейджизму не може бути. Тобто повідомляти людям, що таке є, що дискримінація існує, особливо у сфері зайнятості. Проводити з людьми фокус-групи, інтерв'ю, якщо це якісь індивідуальні потреби, або інтерв'ю з людьми, які стали свідками дискримінації або постраждали саме від цього» (респондент 5).

Громада має виступати ресурсом для надання якісних послуг у пошуку роботи та забезпеченні підтримки для тих, хто стикається з проблемами на робочому місці. Зокрема, рекомендується організувати послуги в пошуку роботи, групові зустрічі: «А також можна організувати різноманітні зустрічі, тренінгові заняття. ... послуги громади, запропонувати послуги в пошуку роботи, групові зустрічі, які може стосуватись якоїсь схожої проблеми, яка

виникла в людей на робочому місці, бо вони не можуть довго знайти роботу» (респондент 12)

Щодо послуг на робочому місці, то троє респондентів зазначили про важливість послуги психотерапевта та психолога на робочих місцях, що є важливим інструментом для подолання наслідків ейджизму щодо молоді. Спеціалісти можуть надавати спеціалізовану підтримку тим, хто стикався з ейджизмом. Професіонали можуть працювати з особистими проблемами, які пов'язані зі стереотипами, та боротися з низькою самооцінкою, стресом, тривогою та депресією. Окрім того, вони можуть працювати зі співробітниками, щоб допомогти їм зрозуміти важливість поваги до всіх колег, незалежно від їхнього віку, покращити навички міжособистісної взаємодії та комунікації, які допоможуть створити більш сприятливу робочу атмосферу. Психологічні послуги на робочих місцях можуть допомогти зменшити вплив ейджизму, покращити якість життя співробітників та забезпечити більш позитивне та продуктивне робоче середовище.

«Ми, наприклад, працюємо всі з психотерапевтом в офісі. І я вважаю, що це просто ідеальне рішення. Психотерапевт працює як індивідуально з кожним, так і проводить регулярні «воркшопи» з усіма. Вона піднімає дуже багато важливих тем» (респондент 8).

«Психолог має бути на будь-якому робочому місці. Це дуже актуально і необхідно, тому що на роботі може бути багато неприємних ситуацій» (респондент 10).

«Якщо говорити безпосередньо про робочі місця, я б запропонувала послуги психолога обов'язково, тому що він може відповідати за нормалізацію клімату у робочому колективі, вирішення конфліктних ситуацій, може сприяти зближенню колективу, і не тільки в межах робочих обов'язків, і й інших соціальних моментів» (респондент 12).

Отже, подолання ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості може здійснюватися через низку послуг та заходів, які мають на меті забезпечення рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від віку:

- розробка та впровадження програм навчання: створювати програми навчання для молодих працівників, що відповідають їхнім потребам, які можуть покращити їх навички, підвищити знання та допомогти отримати нові професійні можливості;
- проведення курсів професійної підготовки: курси можуть бути спрямовані на підвищення кваліфікації молодих працівників, здобування навичок та підготовки до виконання конкретних завдань;
- створення прозорих систем найму: системи, які не дискримінують працівників за віком, і забезпечують рівні можливості для всіх працівників;
- проведення інформаційних кампаній та соціальної реклами для зменшення ейджизму в суспільстві та підвищення свідомості громадян з цього питання. Ці кампанії можуть включати проведення публічних заходів, збір та аналіз статистичних даних щодо проявів ейджизму;
- розвиток мережі підтримки, що буде забезпечувати їм допомогу в різних аспектах життя та розвитку кар'єри;
- надання психологічних послуг на робочому місці, таких як психотерапія та консультування психолога можуть покращити міжособистісну взаємодію та комунікацію на робочому місці, зменшити вплив ейджизму, покращити якість життя співробітників та створити більш позитивне і продуктивне робоче середовище;
- проведення тренінгів, групових зустрічей та надання допомоги в пошуку роботи;

- заохочення роботодавців від держави та вдосконалення політики у сфері працевлаштуванні молоді сприятиме підвищенню зайнятості молодих людей.

## ВИСНОВКИ

Ейджизм - це форма дискримінації людей за ознакою їхнього віку, що проявляється в готовності співпрацювати лише з тими, хто відповідає певним визначеним віковим критеріям.

Хоча дискримінація за віком заборонена законодавством, вона все ще є найпоширенішим видом дискримінації. Найчастіше з дискримінацією в сфері зайнятості стикаються молоді люди віком від 20 до 27 років, які мають найвищий рівень безробіття порівняно з усіма іншими віковими групами. Вдаючись до дискримінації молоді в сфері зайнятості, роботодавці порушують гарантії захисту особи від дискримінації, передбачені законодавством.

Часто молоді люди недостатньо обізнані про можливості захисту своїх прав та неготові самостійно відстоювати їх.

Найпоширенішими проявами вікової дискримінації молоді при працевлаштуванні є: зневага з боку інших людей, оголошення про вакансії з чітко визначеними віковими критеріями, нижча заробітна плата або відмова в прийомі на роботу через молодий вік. Крім того, проявами вікової дискримінації визначають упередження, знущання та мобінг, порушення законодавства права на відпочинок, охорону здоров'я та затримку виплати заробітної плати, множинну дискримінацію за ознаками віку та статі.

Наслідками вікової дискримінації у сфері зайнятості є відмова від своїх прагнень молоді, відчуття психологічного дисбалансу, небажання вчитися і працювати в майбутньому, зростання рівня безробіття та бідності, брак практичного досвіду та обмежений доступ до вищих посад. Це призводить до поганого настрою, втрати мотивації та зниження самооцінки. Іноді молоді люди не усвідомлюють, що зазнають дискримінації за віком, оскільки це явище може бути прихованим і непомітним, що може стати серйозною перешкодою для

молодих людей, які бажають професійно розвиватися та реалізувати свій потенціал.

Війна негативно впливає на економіку країни, і призводить до скорочення інвестицій, припинення діяльності ряду підприємств та зростання безробіття. Це ускладнює пошук роботи молодим людьми, особливо без досвіду роботи. Повномасштабне вторгнення призвело до масової міграції людей, втрати роботи, житла, нестабільних умов життя та обмеженого доступу до освіти.

Соціальна робота відіграє важливу роль у запобіганні та подоланні вікової дискримінації. Соціальні працівники можуть сприяти формуванню позитивного ставлення до людей різного віку, соціальній адаптації молоді, забезпечувати консультаційні та інші соціальні послуги. Основними напрямками соціальної роботи у подоланні негативних проявів вікової дискримінації молоді у сфері зайнятості є антидискримінаційні практики, що ґрунтуються на реагуванні на ситуації й негайному вирішенні проблем, а також заходи, спрямовані на профілактику та використання соціального і освітнього потенціалу для запобігання дискримінації. Вважається, що зменшенню стереотипів та негативному сприйнятті молодих спеціалістів допоможе розробка і впровадження дестигматизаційних стратегій та програм. Ефективними заходами можуть бути антистигматизаційні кампанії, співпраця з громадськими організаціями, просвітницькі кампанії в навчальних закладах та соціальна реклама.

Вікову дискримінацію при працевлаштуванні можна подолати за допомогою низки послуг та заходів: розробки та впровадження навчальних програм, курсів професійної підготовки, прозорих систем найму, інформаційних кампаній, розвитку мереж підтримки молоді, психологічних служб на робочому місці, тренінгів та групових зустрічей, державних стимулів та вдосконалення політики зайнятості молоді.

Для боротьби з віковою дискримінацією молодим людям важливо знати свої права та законодавство, яке є основою для вирішення таких питань. Також важливо надавати інформацію про ресурси для допомоги людям, які зазнали вікової дискримінації, оскільки молоді люди не знають, до кого звернутися за допомогою та підтримкою. Усі вищезазначені заходи можуть допомогти забезпечити рівні можливості для всіх працівників, незалежно від віку, а також сприяти підвищенню рівня зайнятості молоді.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2017). Taking a closer look at ageism: Self-and other-directed ageist attitudes and discrimination. *European Journal of Ageing*, 14, 1-4.
2. Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C. M., & Marques, S. (2018). Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages. *Developmental psychology*, 54(1), 167.
3. Bublioni, R., & Jurkevičius, V. (2020). Multiple discrimination and inequality: A comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development.
4. Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4\_Part\_1), 243-246.
5. Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and aging*, 19(2), 326.
6. Hofäcker, D., Schadow, S., & Kletzing, J. (2017). Long-term socio-economic consequences of insecure labour market positions (No. 16). EXCEPT Working Papers, WP.
7. Hofmann, M., & Reichel, D. (2011). *Ukrainian Migration: An analysis of migration movements to, through and from Ukraine*. Wien: International Centre for Migration Policy Development (ICMPD).
8. Loe, M., Sherry, A., & Chartier, E. (2016). Ageism: Stereotypes, Causes, Effects, and Countermovements. Madonna Harrington Meyer (Hg.): *Gerontology: Changes, Challenges, and Solutions*. Santa Barbara CA, 57-82.
9. Macnicol, J. (2006). *Age discrimination: An historical and contemporary analysis*. Cambridge University Press.
10. Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: Views of older people. *Ageing & Society*, 20(3), 253-278.

11. Nelson, T. D. (2016). The age of ageism. *Journal of social issues*, 72(1), 191-198.
12. Stypińska, J., & Nikander, P. (2018). Ageism and age discrimination in the labour market: A macrostructural perspective. *Contemporary perspectives on ageism*, 91-108.
13. Todoruk, S., Vodianka, L., & Blyzniuk, V. (2020). Дискримінації на ринку праці в Україні. *Науковий вісник Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Серія Економіка*, (825), 21-26.
14. Traxler, A. J. (1980). *Let's get gerontologized: Developing a sensitivity to aging*. Southern Illinois University at Edwardsville.
15. Winefield, H. R., & Harvey, E. J. (1993). Determinants of psychological distress in relatives of people with chronic schizophrenia. *Schizophrenia bulletin*, 19(3), 619-625.
16. World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. World Health Organization.
17. Анастасія, Н., & Гошовська Д. (2022), Ейджизм як проблема дискримінації молодих людей. Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності, 99.
18. Біскуп, В. С. (2008). Ейджизм як соціальна проблема та шляхи її подолання. *Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки*, (121), 37.
19. Бутенко, Ю. А. (2013). Основні прояви дискримінації при прийнятті на роботу.
20. Грень, Н. М. (2021). Удосконалення правового регулювання дискримінації за віком відповідно до європейських стандартів.. *Справедливий Закон - найвища суспільна мудрість*, 64.

- 21.Добровольська, Н. А., & Андросович, К. А. (2020). Сучасний стан сфери зайнятості щодо соціального захисту творчої молоді. Освіта та розвиток обдарованої особистості, 3(78), 43-47.
- 22.Єкімова, М. О. (2014). Проблема визначення поняття ейджизм у сучасній соціології. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, (4), 217-224.
- 23.Капелюш, А. В. (2020). Феномен харасменту та його особливості. У Практичні та теоретичні питання розвитку науки та освіти (частина III): матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 19-20 жовтня 2020 року (с. 56). Львів: Львівський науковий форум.
- 24.Кікінежді, О. М. (2021, April). Ейджизм як соціально-психологічна проблема сучасності. In The IX International Science Conference «Integration of scientific bases into practice», April 13–14, 2021, Osaka, Japan. 107 p. (p. 79).
- 25.Кнуф, А., & Эпов, Л. Ю. (2006). Стигма: теория и практика. Знание. Понимание. Умение, (2), 149-153.
- 26.Ковальова, М., & Божук, І. (2020). Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства України.
- 27.Кузьмін, В. В. Особливості технологій соціальної роботи в сфері зайнятості України.. Редакційна колегія, 22.
- 28.Кулаковська, О. (2020). Публічні політики задля подолання вікових дискримінацій (ейджизму) у сфері освіти та міграцій.
- 29.Макарова, О., & Гоцуляк, О. (2020). Питання ейджизму в Україні. Молодий вчений, (8 (84)), 74-77.
- 30.Максимовська, Н. О. (2019). Антидискримінаційні практики в соціальній роботі: анімаційний підхід. «Socioпростір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи», (8), 20-24.

31. Малахівська, І. В. (2020). До питання про трудову міграцію  
Гармонізація законодавства України з правом Європейського, 66.
32. Миронюк, Т. В. (2022). Дискримінація у сфері трудових відносин у  
сучасному українському суспільстві.
33. Мороз, С. В., & Лучанська, А. С. (2019). Дискримінація на ринку  
праці.
34. Онишко, О. Б., & Тополевський, Р. Б. (2021). Ейджизм (ageism) як  
латентна форма дискримінації за віком. Соціально-правові студії,  
101-108.
35. Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком /  
[Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.dw-world.de](http://www.dw-world.de)
36. Перевалова, Л. В. (2018). Неформальні трудові відносини та їх  
наслідки для працюючої української молоді.
37. Попович, А. М. (2018). Соціальна робота у контексті стигматизації  
та дискримінації.
38. Про рекламу: Закон України від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР.  
Дата оновлення: 3 серпня 2022 року.
39. Ревко, А. М., & Петенок, А. В. (2021). Ейджизм як соціальна  
проблема дискримінації людей похилого віку в Україні.
40. Сейко, Н. А. (2014). Ейджизм (ageism). Енциклопедія прав людини:  
соціально-педагогічний аспект:[колективна монографія]/кол. авт., за  
заг. ред. проф. НА Сейко; відп. ред. Н.П. Павлик.
41. Сушик, Н. С. (2014). Соціальна робота у сфері дозвілля молоді:  
теоретичний аспект

## ДОДАТОК А

Гайд інтерв'ю

Вітаю! Мене звати Каріна Белашова, я студентка Національного університету «Києво-Могилянська академія», опановую спеціальність «соціальна робота». Наразі проводжу дослідження у рамках написання бакалаврської роботи. Метою дослідження є вивчення проявів ейджизму молодого покоління у сфері зайнятості.

Ваша участь у дослідженні є важливою, адже воно спрямоване на отримання думок респондентів про прояви вікової дискримінації щодо молоді в сфері зайнятості, з'ясування факторів ейджизму та шляхів їх подолання. Вас було обрано до цієї вибірки, оскільки Ви є молодою людиною, яка скоріше за все мала досвід працевлаштування. Прошу вас надавати відкриті відповіді на запитання, що стосуються вашого досвіду працевлаштування, проходження співбесід, та можливих випадків прояву стигми чи дискримінації на робочому місці.

Опитування є конфіденційним, Ваші особисті дані не підлягають розголошенню та використовуватимуться лише в узагальненій формі разом із результатами опитування інших учасників дослідження. За Вашої згоди наша розмова записуватиметься на диктофон, аби полегшити подальший аналіз отриманої інформації.

Участь у дослідженні не несе жодних ризиків для Вас. Якщо Ви не бажаєте відповідати на якісь запитання, будь ласка, можете цього не робити. Крім того, ви можете будь-коли припинити свою участь у цьому дослідженні.

Заздалегідь дякую Вам за згоду взяти участь у цьому дослідженні.

Якщо Ви маєте бажання ознайомитись з результатами, по завершенню інтерв'ю я залишу Вам контакти, за якими Ви зможете звернутись для їх отримання.

**Заповнюється інтерв'юером після проведення інтерв'ю:**

1. Номер інтерв'ю: № \_\_\_\_\_

2. Дата: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

3. Місце проведення інтерв'ю: \_\_\_\_\_

4. Початок інтерв'ю: \_\_\_\_\_ год. \_\_\_\_\_ хв.

5. Завершення інтерв'ю: \_\_\_\_\_ год. \_\_\_\_\_ хв.

6. Тривалість інтерв'ю: \_\_\_\_\_ хв.

**Соціально-демографічний блок**

- стать
- вік
- сімейний стан

**Блок 1. Уявлення про ейджизм**

- 1) Як ви думаєте, що таке ейджизм?
- 2) На вашу думку, чи можуть молоді люди стикатися з проявами ейджизму?
- 3) В яких сферах сучасного життя найчастіше може проявлятися явище ейджизму?

**Блок 2. Прояви ейджизму в сфері зайнятості**

- 1) Які прояви ейджизму щодо молоді, на вашу думку, можуть проявлятися саме у сфері зайнятості? на ринку праці?
- 2) Як прояви ейджизму можуть впливати на процес найму працівників?
- 3) Які, на вашу думку, наслідки цього явища для молодих людей?

**Блок 3. Досвід учасників дослідження**

- 1) Назвіть, будь ласка, ваше місце роботи.  
 Чи стикалися ви особисто з проявами ейджизму в сфері зайнятості?  
 - Якщо так, чи могли б ви поділитися вашим досвідом?  
 - Які наслідки це мало для вас?
- 2) Наскільки ваш вік впливав на можливість отримати бажану посаду чи роботу?
- 3) Наскільки часті, на вашу думку, прояви ейджизму під час найму на роботу?
- 4) Яке ставлення виявляли роботодавці до вас, дізнавшись про Ваш вік?  
 - Як до вас ставилися колеги по роботі через ваш вік?
- 5) Уразі прояву по відношенню до вас дискримінації чи стигми чи знали ви до кого звертатися по допомогу і підтримку?  
 - Якщо так, то до кого ви зверталися і яку саме допомогу отримали?
- 6) Чи можете ви назвати організації, які можуть допомогти молоді боротися з проявами ейджизму в сфері зайнятості?

Блок 4. Рекомендації щодо подолання проявів ейджизму щодо молоді в сфері зайнятості.

- 1) Як, на вашу думку, можна вплинути на те, щоб зменшити стереотипи та упередження в суспільстві щодо молодих людей, які шукають роботу?
- 2) Що варто зробити, на Вашу думку, аби попередити прояви ейджизму в сфері зайнятості?
- 3) Як ви думає, як можна підтримати молодих людей, які мають досвід роботи, але можуть зіткнутися зі складнощами у збереженні роботи, особливо в період війни.
- 4) Чи можете ви назвати ефективні програми та ініціативи, спрямовані на попередження чи подолання проявів ейджизму щодо молодих людей на ринку праці?
- 5) Які послуги варто розвивати на робочому місці? у громаді? щоб убезпечити молодь від проявів ейджизму в сфері зайнятості?

Завершення інтерв'ю, подяка респондентові:

Якщо Ви більше не маєте що додати, то на цьому наша розмова може завершуватись. Дякую Вам за участь у дослідженні. Якщо Ви маєте бажання, я можу залишити контакти, за якими Ви зможете ознайомитись з результатами дослідження.