

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В. Н. КАРАЗІНА**

**СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра соціології управління та соціальної роботи**

Пояснювальна записка

до магістерської роботи

на тему

**«ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ВІКОМ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ В
ОРГАНІЗАЦІЯХ ЛОГІСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ»**

Виконала: студентка 2 курсу групи ЗСМ-72
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 054 – Соціологія
Ємельянова Катерина Вікторівна

Науковий керівник: канд. соц. наук, доцент,
доцент ЗВО, в.о. зав. кафедри соціології
управління та соціальної роботи
Євдокимова І. А.

Рецензент: канд. соц. наук,
доцент ЗВО кафедри прикладної соціології
та соціальних комунікацій
Зінюк А. В.

Харків – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ.....	9
1.1 Дискримінація за віком як соціальне явище: сутність та форми прояву.....	9
1.2 Соціологічні підходи до аналізу дискримінації за віком при прийнятті на роботу.....	11
1.3 Процес прийняття на роботу та характеристика логістичних організацій.....	31
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	37
2.1 Емпіричні соціологічні дослідження дискримінації за віком при прийнятті на роботу.....	37
2.2 Методи соціологічного дослідження дискримінації за віком при прийнятті на роботу.....	44
2.3 Головні індикатори та показники дискримінації за віком при прийнятті на роботу.....	49
Висновки до розділу 2.....	52
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ЛОГІСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ	54
3.1 Елементи програми емпіричного дослідження.....	54
3.2 Результати емпіричного дослідження.....	60
Висновки до розділу 3.....	78
ВИСНОВКИ	82

	3	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....		84
ДОДАТКИ.....		90

Вступ

Актуальність теми. З моменту першого у житті подиху, ми неминуче стаємо жертвами могутньої стихії - часу. У світі, де людина підкорює космос, переробляє фундаментальні основи людського існування, приборкує природу, неможливість контролю над часом, його неосяжна концепція нав'язує нам гру за своїми правилами, в яку вимушена грати абсолютно кожна людина.

Вік і час не зважають на добробут, стать чи етнічну приналежність, він урівнює абсолютно всіх людей на планеті. Але саме вік - ця проста та універсальна концепція - часто перетворюється на критерій для оцінки людини, а деколи – зневаги.

Дискримінація, за визначенням, яке наведено в словнику Мерріам-Вебстер, це «упереджене судження або думка» та «ірраціональне вороже ставлення, спрямоване проти окремої особи, групи, раси або їх передбачуваних характеристик». Упередженість людей не є рідкістю, як правило, вона часто асоціюється з расою та статтю. Однак існує більш ігнорована форма упереджень — ейджизм [40].

Ейджизм, або вікова дискримінація - це дискримінація людини через її вік. Це явище присутнє у безлічі сфер людського життя, та частіш за все проявляється у побутових стереотипах та поведінці, продиктованій упередженнями, як то, наприклад, небажання співпрацювати з особами, що не відповідають певним віковим критеріям.

Україна розвивається як демократична держава, саме тому боротьба із шкідливими упередженнями, особливо на ринку праці, є нагальним питанням. Дискримінування за будь-якою ознакою заборонено згідно із українським законодавством, проте це не заважає цьому явищу існувати в нашому суспільстві, адже сама проблема присутня майже у всіх сферах соціальної реальності і не завжди ідентифікується за чіткими критеріями.

Наслідком об'єктивної і неупередженої оцінки кандидатів на посаду є створення професійного і ефективного колективу, а в такій галузі як логістика це повинно бути першочерговим пріоритетом. Логістика є невід'ємною складовою повноцінного функціонування повсякденного життя, а наразі потреба у створенні високопрофесійних колективів у логістичних організаціях є найактуальнішим питанням: підприємства логістичної галузі причетні до забезпечення армії, роботи з волонтерськими організаціями, поставками міжнародної допомоги, а також широко задіяні у відновленні країни від шкоди, що завдається протягом повномасштабної війни.

Таким чином, важливою умовою ефективного функціонування логістичних організацій в сучасній Україні є прийом на роботу працівників на основі їх об'єктивної та неупередженої оцінки. Своєчасне виявлення порушень в цьому напрямі дозволяє вдосконалити діяльність організацій логістичної галузі, а також сприяє кращій організації суспільного життя загалом. В той же час дослідження реальних практик прийому на роботу в логістичні організації в Україні відсутні. Саме на вирішення цієї проблеми спрямована магістерська робота.

Таким чином, проблема, що порушена у даному дослідженні є суспільно значимою: яка наразі складається ситуація щодо вікової дискримінації в організаціях логістичної сфери в Україні? Вікова дискримінація має ряд особливостей, які вимагають детального вивчення. Будучи таким же поширеним і впродовж довгого часу як, наприклад, сексизм, увагу суспільства привертають лише найбільш екстремальні прояви, до того ж, саме в ейджизмі важко відокремити дискримінацію від фактичних вікових обмежень або особливостей, адже неможливо ігнорувати немінучі зміни у фізичній формі та здоров'ї людей похилого віку.

Над вивченням проблеми дискримінації за віком працювали такі соціологи як: Е. Палмор, Р. Батлер, Ф. Кармайкл та Дж. Каулін. Також термін зустрічається в роботах Ентоні Гідденса та інших відомих соціологів.

У вітчизняних соціологічних дослідженнях також розкриті деякі аспекти дискримінації за віком. Це не найгарячіша тема у соціологічних колах, але існує спектр робіт, що розглядали вікову дискримінацію. Серед науковців, що розглядали тему з психологічного боку - Магдисюк Л. І, з законодавчо-правового - К. Бабіч-Касьяненко, Д. Шапоренко, І. Гуменюк та ін. Також, у контексті правової сфери, дискримінацію розглядали Д. Чижов, В. Венедіктова, О. Антон, Н. Болотіна, С. Вишновецька та багато інших науковців.

Специфічно розглядати тему саме вікової дискримінації в рамках працевлаштування в Україні необхідно, адже дослідження більш широкого спектру та загальні статистичні дані тільки підтверджують наявність проблеми ейджизму в нашому суспільстві.

Питання вікової дискримінації набуває все більшої актуальності із розвитком суспільства, технологій та переоцінці усталених соціальних норм, адже ці процеси трансформують об'єктивні можливості вікових груп та диктують нові умови.

У сучасному суспільстві щодня виникають нові вимоги та нові можливості, саме тому переосмислення відношення до вікових груп та вивчення дискримінації як соціального явища є необхідною складовою прогресу та розвитку соціологічної науки.

Об'єкт роботи - дискримінація за віком.

Предметом роботи є дискримінація за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні.

Метою роботи є дослідити прояви дискримінації за віком при прийомі на роботу до організацій логістичної сфери в Україні.

Завданнями роботи є:

1. Вивчити теоретичні та методологічні засади соціологічного аналізу дискримінації за віком
2. З'ясувати основні прояви дискримінації за віком при прийнятті на роботу.
3. Визначити прояви вікової дискримінації при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні.
4. Розробити рекомендації, спрямовані на зменшення дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні.

Емпіричною базою магістерської роботи є результати проведеного онлайн опитування кандидатів, що шукають роботу в логістичній сфері, а також працівники двох логістичних організацій різної направленості: служба доставки і компанія по наданню логістичних послуг.

Теоретичною основою роботи виступили праці Р. Батлера, Н. Смелзера, Р. Мертона, Т. Бакки, З. Равлієнко а також положення системного підходу, теорії стратифікації, теорії ейджизму та інші.

При підготовці магістерської роботи, були використані методи аналізу та синтезу, системного аналізу, аналізу документів, методи анкетування, експертних оцінок та ін.

Емпіричною базою магістерської роботи виступили результати онлайн опитування кандидатів, що шукають роботу в організаціях логістичної галузі в Україні, а також працівники логістичних організацій, які відповідають за прийом на роботу.

Наукова новизна магістерської роботи полягає в соціологічному вивченні проявів дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів та рекомендацій для проведення подальших досліджень за цим напрямом, а також у використанні їх в роботі кадрових

служб логістичних організацій з метою усунення проявів дискримінації за віком.

Розділ 1. Теоретичні основи соціологічного аналізу дискримінації за віком при прийнятті на роботу

1.1 Дискримінація за віком як соціальне явище: сутність та форми прояву

Ейджизм, або вікова дискримінація - це дискримінація людини через її вік. Це явище присутнє у безлічі сфер людського життя, та частіш за все проявляється у побутових стереотипах та поведінці, продиктованій упередженнями, як то, наприклад, небажання співпрацювати з особами, що не відповідають певним віковим критеріям.

В першу чергу, розглянемо поняття дискримінації. Словник української мови пропонує нам наступне визначення: «Дискримінація - це обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за расовою або національною належністю, політичними і релігійними переконаннями» [18, с. 289].

В більш широкому сенсі, дискримінація є обмеженням прав і свободи людини та/або різне поводження з людьми або соціальними групами на підставі будь-якої ознаки.

Список ознак є набагато більшим, ніж нам пропонує словник. Відповідно до Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, До ознак, що є основою для дискримінації можуть належати: «...вік, каста, колір шкіри, зовнішність, ріст, вага, здоров'я, психічні розлади, споживання наркотиків, інвалідність, етнічна приналежність, сімейний стан, покоління, генетичні характеристики, шлюбне становище, національність, релігія, стать, соціальний клас, освіта, сексуальна орієнтація, а також гендерна ідентичність, працевлаштування та місце проживання тощо» [9].

У статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» термін «дискримінація» визначається таким чином: «Ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [9].

Це визначення, на мою думку, є більш доцільним, адже саме реалізація прав і свобод суто стосується питання працевлаштування та перебування у професійному середовищі загалом.

Історія виникнення терміна надходить до поняття “соціальної нерівності”, вперше розглянутим Ж.Ж.Руссо. На його думку, із розвитком цивілізації суспільство перестає бути природним через все більше спотворення суспільної моралі та її занепаду. Руссо вважав, що взаємна симпатія можлива до тих пір, поки перед людьми не постає питання вигоди.

У системі захисту людських прав ООН термін “дискримінація” стали активно застосовувати після розробки Загальної декларації прав людини від 1948 року [1, с. 15].

Нерівність та її вивчення згодом направила увагу соціологів до такої проблеми як соціальна стратифікація, тобто ієрархічно організована структура суспільної нерівності, що існує у будь-якому суспільстві. Ця проблема вивчалася також Максом Вебером, Карлом Марксом. Вони мали різні погляди на проблему, але сума їх наукових досліджень дозволяє вченим сьогодні розрізняти дискримінацію та нерівність.

3. Равлінко у своєму дослідженні щодо дискримінації відзначає, що у теоретичній сфері права 19-20 ст. саме завдяки роботам з філософії природно-правової школи поняття “дискримінація” починає отримувати наукове ставлення. На початку все витікало із спорідненого поняття нерівності, а з часом зміна відношення відбивається у введенні нормативно-правовими актами терміна «дискримінація» в науковій обіг. В свою чергу, на 20-21 сторіччя перепадає активне наукове дослідження проявів та видів дискримінації [20, с. 16].

1.2 Соціологічні підходи до аналізу дискримінації за віком при прийнятті на роботу

Сучасні науковці розрізняють декілька підходів до видів дискримінації. Такі вчені як Т. Бакка, М. Виговський, І. Ветров дають таку інтерпретацію різновидам дискримінації:

– пряма або відкрита дискримінація - вона відбувається за ознакою національності, статі, віку, сексуальної орієнтації та ін., що у відвертій формі та без об’єктивних причин принижує гідність особистості і протиставляє її усередненому загалу..

– непряма або прихована дискримінація відбувається, коли за певних умов одна соціальна група перебуває у значно гіршому становищі, ніж інша соціальна група, не зважаючи на офіційне законодавство держави, яке проголошує рівні права та можливості всім громадянам. Вона виражається в умовах, коли людина позбавлена можливості реалізовувати свої права на рівні з іншими групами у побутовій та соціальній сферах [1, с. 64].

Однак, найчастіше у загальному дискурсі під видами дискримінації мають на увазі саме підставу/ознаку, яка виступає приводом для нерівного

ставлення. Більшість цих термінів, якнайменш, для найбільш поширених явищ, отримали власні назви, як то сексизм, ейблізм, ейджизм, тощо.

У свою чергу, Ф. Пінкус виділяє такий вид як структурна дискримінація, яка має відношення до інституціонального підхода.

Спосіб організації нашого суспільства є базою для вснування структурної дискримінації. На думку Пінкуса, саме система ставить у скрутне становище певні соціальні групи. Структурна дискримінація відбувається завдяки нормам, процедурам, формам відносин і поведінки, що створюють труднощі для отримання реальної рівності та рівних можливостей. Найчастішим її проявом є інституційна упередженість механізмів, які систематично виконують дії на користь однієї групи, тим часом дискримінуючі іншу. Це ряд систематичних випадків, коли дискримінація існує не як результат переконань конкретної особи про людину або групу людей, а як результат дій інституційних структур, правових, організаційних та інших. Небезпека цього виду дискримінації полягає у тому, що люди суцільно зростають з нею, як із чимось самоочевидним і безперечним [17].

Також західні вчені виділяють такий різновид як мультидискримінація.

Відзначається, що у більшості соціальних груп існують мультипідстави для дискримінації, а оскільки кожна людина самоідентифікується за кількома соціальними групами, то існуватиме дискримінація всередині дискримінованої групи. Наприклад, упереджене ставлення частини ЛГБТК+ спільноти до учасника цієї ж спільноти іншої раси. Або дискримінація літньої жінки через стать та через вік. Статистично, мультидискримінації найбільш зазнають так звані видимі меншини — жінки і люди з інвалідністю.

Звертаючись до проявів нетерпимості, вони мають різну форму та різний ступінь прояву у суспільстві. Вони відрізняються за масштабом, індивідуальним чи масовим характером та ступенем радикальності цих проявів.

Відзначають наступні прояви дискримінації:

- уникнення;
- психологічний тиск;
- нерівні права та умови;
- переваги та зневажання у професійній сфері;
- відкрита ненависть та приниження;
- фізична розправа.

У сучасному суспільстві дискримінація є поширеним явищем, хоча активна робота для її подолання ведеться на наочному, законодавчому та соціальному рівнях у багатьох країнах світу.

Але законодавчий аспект в Україні не призводить до повного щезнення чи занепадання проблеми на достатньому рівні. Повертаючись до закону про “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, ми бачимо що правовий аспект захисту населення від дискримінації присутній, але звертаючись до статистичної реальності, наприклад, до соціологічного дослідження, проведеного Фондом “Демократичні ініціативи” імені Ілька Кучеріва у співпраці із Центром прав людини ZMINA за підтримки Програми розвитку ООН в Україні ми можемо зазначити, що дискримінація є доволі поширеним явищем в українському суспільстві [9]

Коли мова йде про дискримінацію за віком, ми можемо зазначити, що це - один з різновидів дискримінації, який може існувати в різних сферах суспільства, як і інші види.

Термін “ейджизм” використовується для визначення вікової дискримінації, його запропонував в 1969 році директор Національного інституту старіння, США геронтолог Р. Батлер, після проведення досліджень дискримінації одних вікових груп іншими [2].

Ейджизм має всі ознаки нетерпимої поведінки, він поширений у багатьох сферах людського життя, і як інші види дискримінації є небезпечним і може мати трагічні наслідки як для особистості, так і для суспільства.

Прояви ейджизму зустрічаються повсюдно - від громадських інститутів до внутрішніх обмежуючих установок. Наприклад, проявами ейджизму є заходи політики, які сприяють зниженню обсягу медичної допомоги, що надається представникам певних вікових груп, практика, що веде до обмеження можливостей молоді брати участь у прийнятті рішень на робочому місці, а також різні самообмеження, зумовлені засвоєними людиною стереотипами про те, що доречно чи можливо у тому чи іншому віці.

За даними Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я, половині світового населення властиве негативне ставлення до людей похилого віку, а в Європі – єдиному регіоні, де є відповідні дані щодо всіх вікових груп, – молоді люди повідомляють про те, що стикаються з віковою дискримінацією, частіше, ніж представники інших вікових груп.

Ейджизм може погіршувати наше ставлення до самих себе, руйнувати солідарність між поколіннями, знецінювати або знижувати значення вкладу молоді чи літніх людей у життя суспільства і, нарешті, негативно відбиватися на здоров'ї, тривалості життя та добробуту, а також мати негативні економічні наслідки, що відлунуються далеко у майбутньому. Наприклад, з ейджизмом пов'язане зниження тривалості життя (на 7,5 років), нижчий рівень фізичного та психічного здоров'я та повільніше відновлення у разі хвороби у літньому віці.

Ейджизм також сприяє небезпечній для здоров'я поведінці, наприклад, нездоровій дієті, зловживанню алкоголем або куріння, і знижує якість життя [29].

Соціальні нерівності та явище дискримінації зумовлюють створення нових процесів в сфері ідеології, змінюють фундаментальні культурні орієнтації та політичний дискурс, навіть посилюючи цивілізаційні конфлікти. Наряду з економічним, інші соціальні інститути піддаються впливу цих процесів. Це одна із причин, чому людство сьогодення не може досягнути ці

процеси в усій їх багатогранності, суперечливості, оцінити їх ризики й небезпечні тренди, ігноруючи тему соціальної нерівності, не залучаючи до неї уваги міжнародних організацій, політиків, урядів та експертів.

Дискримінація є своєрідним маркером для суспільних взаємодій на мікро- та макрорівнях, у міжнародному масштабі, а також, на рівні глобальних політичних та економічних відносин.

Функціоналістські чи меритократичні аналітики такого явища як дискримінація поширені у доволі вузьких консервативних та ліберальних середовищах. Нерівність ніколи серйозно не була нагальною темою на рівні масової свідомості. Реальна, досвідчена та уявна дискримінація була і залишається потужним імпульсом для соціальних рухів, виступів і протестів; ця нерівність лежить в основі майже всіх соціальних конфліктів.

Проблема соціальної нерівності не відноситься до однієї суспільної науки. Це потребує комплексного та всебічного розуміння, насамперед з економічної точки зору, з використанням кількісних методів для документування справжнього стану розшарування та оцінки ймовірності його майбутньої динаміки. Соціальна дискримінація існує в полі зору культурологів, що вивчають культурні традиції та стереотипи уявлень про нерівність. Політологи аналізують питання дискримінації в ідеологічних доктринах і політичних платформах, оцінюючи різні способи легітимізації або, навпаки, стигматизації нерівності з метою впливу на політичну діяльність мас.

Це підводить нас до поняття нерівності, яку було розглянуто в роботах Карла Маркса.

Марксова структура суспільства є дуже поляризованою та одновимірною, оскільки вона аналізує лише пролетаріат і буржуазію, коротко згадуючи інші соціальні групи в суспільстві, які можуть впливати на класові конфлікти. Існують також об'єктивні та суб'єктивні показники визначення класу. Володіння майном є прикладом об'єктивних показників (

там же. Суб'єктивним показником є, наприклад, усвідомлення приналежності індивіда до певного класу, його ролі у процесі виробництва та зв'язку з іншими класами. Отже, повністю сформований соціальний клас може існувати лише тоді, коли члени суспільства усвідомлюють свій соціальний клас і працюють разом в інтересах класу.

Навпаки, Вебер зосереджувався на більш витонченій нерівності, яка з'являється на ринку, і не розглядав організацію економіки як основу стратифікації. Його теорія є багатовимірною: класові відносини перетинаються з іншими основами асоціації, зокрема статусом і партією. Поняття партії стосується політичної влади – здатності певного прошарку впливати на суспільство; тоді як статус розуміється як приналежність індивіда до певного прошарку важав ці компоненти нерівності взаємопов'язаними, але незалежними в істотних аспектах. Вебер не розглядав класи з точки зору жорсткої категоризації. Він застосував принцип континууму, який знаходиться в межах від вищого до найнижчого, щоб регулювати класи. У той час як Маркс бачив соціальний престиж і владу лише як відображення економічної ситуації, Вебер стверджував, що ці поняття мають таке ж значення, як і багатство, і можуть бути повністю незалежними від нього. Крім того, Вебер не пов'язував владу з багатством. Вебер визначив владу як здатність особи або групи реалізовувати плани, вживати заходів або проводити певну політику, незважаючи на заперечення інших людей і груп. Отже, у сучасному суспільстві, наприклад, високооплачувані менеджери знаходяться на відносному низу бюрократичної ієрархії. Таким чином, вони не володіють значною владою чи престижем. Однак їм можуть платити вищі зарплати, ніж викладачам університетів, які є представниками престижної професії.

Таким чином, Вебер описав соціальну стратифікацію в суспільствах як багатовимірний розподіл людей за рангами, а не просту ієрархію конкретних класів. Відповідно до ідей Вебера, соціологи використовують термін

«соціально-економічний статус» для позначення складної класифікації, заснованої на різних вимірах соціальної нерівності.

Вебер зазначив, що різні показники соціальної нерівності можуть чітко спостерігатися на різних етапах історії та розвитку суспільства. Наприклад, в аграрному суспільстві особливе значення надається статусу чи соціальному престижу, який підпорядкований кодексу честі. Члени цих спільнот набувають статусу, дотримуючись культурних норм, властивих категорії, до якої вони належать. Індустріалізація та розвиток капіталізму, рейтинги за рівнем народження, однак, призводять до значної фінансової нерівності. Вебер стверджував, що люди одного класу мають приблизно однакові життєві шанси, отже, можливість отримати суспільні блага. Ці шанси вищі у тих, хто володіє нерухомістю. Таким чином, видатні бізнесмени та високопоставлені чиновники стають новою елітою. Проте висококваліфікована особа, яка не володіє власністю, може бути затребувана на ринку праці і, отже, мати значний дохід. Згідно з Вебером, для індустріальних суспільств характерно розвиток бюрократичної держави. Збільшення кількості чиновників і поширення різних типів організацій також збільшують роль влади в системі стратифікації.

Стратифікаційна модель Вебера більше підходить для опису сучасних суспільств, ніж багато інших, наприклад Маркса. По-перше, Маркс розглядав лише два класи в одному вимірі. Вебер, у свою чергу, структурував суспільство в багатьох вимірах. Основними принципами стратифікації він також вважав такі чинники, як статус і влада на додаток до класу. По-друге, теорії Маркса і Вебера пропонують переконливі пояснення соціальної стратифікації в періоди часу, які вони описують. Отже, теорія Маркса актуальна для суспільств середини дев'ятнадцятого століття, тоді як теорія Вебера актуальна для сучасних суспільств. Крім того, теорія Вебера дозволяє спостерігати приклад індивіда, який може володіти багатством, але не владою та престижем. Це звичайний випадок, який можна спостерігати в сучасному

суспільстві. Таким чином, теорія Макса Вебера пропонує найпереконливіше пояснення соціальної стратифікації в сучасних суспільствах через її високу поляризацію та сучасність [12].

В українському суспільстві до посилення соціальних дискримінацій, збільшення їх ступеню і форм призвів у певній мірі постсоціалістичний розвиток. Україна генерує власні специфічні тенденції та бере участь у загальних тенденціях глобальних і локальних змін. Це вимагає від дослідників проводити багаторівневий аналіз і враховувати глобальні та регіональні контексти під час виявлення проявів, причин і наслідків нерівності. Прояви та наслідки цього явища для суспільства неможливо описати лише використовуючи категоричне розмежування. З одного боку, проблема є умовою і результатом соціальної конкуренції, способом розкриття кращих здібностей індивідів, інновацій і здібностей у сучасних тенденціях суспільного розвитку, які породжують «тривожні», плинні суспільства, стимулюючи їх розвиток, пошук кращих форм суспільного життя та організації економіки.

Дискримінація на ринку праці є суспільно значимою проблемою відтворення нерівності.

Треба відмітити: дискримінацію на ринку праці можна визначити як: «...відмінне ставлення роботодавців до двох однаково кваліфікованих осіб з однаковою кваліфікацією внаслідок їхньої статі, раси, віку, проблем зі здоров'ям (інвалідність), релігійних вподобань тощо» [18].

Визначені явища та процеси можуть бути проінтерпретовані з перспективи соціальної закритості. Соціальна ізоляція - це колективні дії, спрямовані на поліпшення статусу і життєвих шансів однієї групи шляхом придушення іншої. Соціальна ізоляція — це процес, за допомогою якого соціальні групи намагаються максимально втілити свої інтереси, обмежуючи доступ до ресурсів і можливостей для небагатьох, хто має на це право. Окрім цього, це може включати ідентифікацію низки суспільних або фізичних

атрибутів як критеріїв для відхилення. Будь-яка ознака групи — етнічна приналежність, мова, соціальне походження, релігія — може бути використана для «монополізації конкретних, часто економічних, можливостей».

Щоб розглянути питання дискримінації, ейджизму, з точки зору структурного функціоналізму, нам потрібно повернутися до кількох конкретних концепцій цього підходу.

Роберт Мертон стверджував, що не всі із наявних структур є необхідними для функціонування соціальної системи. Деякі фрагменти можна виключити із загальної системи. Це надає змогу функціональній теорії подолати черговий із її консервативних аспектів для значущих соціальних змін [24].

Треба зазначити, що один той самий соціальний факт може мати негативні наслідки для одних соціальних груп, але бути позитивним для інших. Для виправлення цього серйозного упущення раннього структурного функціоналізму, науковець розробив таке поняття як дисфункція. Від того, що структури чи інституції можуть сприяти збереженню інших частин соціальної системи, також вони можуть провокувати для них і негативні наслідки. Як приклад, наводиться рабство на півдні США: воно мало позитивні наслідки для білого населення південних штатів: постачання дешевої робочої сили, підтримка соціального статусу. Але у той самий час воно мало і дисфункції, а саме надмірну залежність плантаторів від аграрної економіки та витікаючу звідси відсутність готовності до індустріалізації. Давню промислову нерівність у США між північчю і півднем ми можемо зазначити відповідальною, якнайменш, частково, дисфункціям інституту рабства. Але, безумовно, наше суспільство може продовжувати існувати з позбавленням від дискримінації різних меншин.

Також Роберт Мертон висунув таке поняття як нефункції, які пояснює як наслідки, що не мають відношення до розглядаємої системи. Сюди можуть належати соціальні форми, які збереглися із минулих історичних періодів.

Хоча раніше вони могли мати значущі позитивні чи негативні наслідки, на суспільство сьогодення вони не мають значного впливу.

Для прояснення питання, чи є функції більш значущими за дисфункції, чи навпаки, вчений запропонував концепцію чистого балансу [5].

Щоправда, об'єктивно неможливо порівняти функції та дисфункції та об'єктивно визначити, що є більш значущим, адже ці проблеми настільки складні і у такої степені базуються на суб'єктивних оцінках, що не можуть бути узагальнено прораховані та зважені. Користь мертонівської концепції полягає у тому, що вона звертає увагу науковців до питань відносної значущості.

Мертон пропонував ідею рівнів у функціональному аналізі. До цього, функціоналісти аналізували суспільство в цілому, Мертон доводив, що можна окремо розбирати організацію, соціальну групу або інститут.

Крім того, Мертон запровадив поняття явних та латентних функцій. Два ці терміни також стали значущим внеском у розвиток функціонального аналізу.

Мертон зазначав, що латентні функції та непередбачені наслідки не є синонімічними поняттями. Латентна функція є видом непередбачуваного наслідку, що має функціональний характер для певної системи. Водночас існують інші види таких наслідків: «дисфункціональні для певної системи, і вони включають латентні дисфункції», і «що не належать до системи, на яку вони не впливають ні функціонально, ні дисфункціонально... нон функціональні наслідки» [1, с.105].

Що цікавить нас в нашому дослідженні, так це наступне.

Як подальше прояснення функціональної теорії Мертон відзначав, що структура може мати дисфункціональний характер по відношенню до системи і попри це - продовжувати існувати. Наприклад, можна небезпідставно говорити, що дискримінація меншин є дисфункціональною для американського суспільства, але при цьому вона продовжує існувати,

тому що є функціональною для іншої частини соціальної системи. Як приклад, дискримінування жінок буде функціональним для чоловіків. Проте ті ж самі форми дискримінації є частково дисфункційні також для тієї групи, для якої вони функціональні. Чоловіки зазнають шкоди від дискримінації жінок, а білому населенню шкодить дискримінація по відношенню до people of color. Виходячи з цього, дискримінація має несприятливий вплив і на дискримінованих, і на самих дискримінаторів.

У свою чергу, Колін Кемпбелл надає критики поділу функцій на явні і латентні. Він відмічає, що Мертон визначає ці терміни досить нечітко та використовує їх по-різному: як потенційні наслідки порівняно з реальними, та як поверхневі наслідки порівняно з соціальною реальністю. Що важливіше, Кембелл вважає, що і Мертону, і Парсонсу за ітогами не вдалося повноцінно поєднати теорію дії та структурний функціоналізм. В сумі, за його словами, ми отримали незручну суміш інтенціональної теорії дії та структурних наслідків.

Через ці та інші протиріччя, на думку Кемпбелла, різниця, яку проводить Мертон між латентними і явними функціями, отримує мало використання у сучасній соціології.

Однак, повертаючись до вигод, які мають обидві сторони проблеми дискримінації, ми тим не менш бачимо, що оскільки значна кількість соціуму залишається незадоволеною своїм становищем, тому, як наслідок, підвищується ймовірність соціального конфлікту [30].

Звертаючись до системного підходу до вивчення дискримінації, ми повинні звернутися до обидвох підходах його розуміння: макросоціологічного та мікросоціологічного. Розглянемо перший з них докладніше.

Системний підхід ґрунтувався на ідеях О.Конта у тому, що суспільство є соціальний організм (функціональну систему). Ідеї функціонального поділу суспільства далі розвивали Г. Спенсер, Е. Дюркгейм.

У концепції К. Маркса суспільство - це соціальна система, яка має свої закони функціонування та розвитку. Суспільство для М.Вебера — ідеальний тип, що ґрунтується на взаємодії людей, для Г.Зіммеля — комплекс узагальнених індивідів. У сучасній соціології макросоціологічний підхід реалізований у роботах Т.Парсонса, згідно з яким суспільство як система має самодостатність та здатність до самозабезпечення. [18]

Строго кажучи, майже всі адміністративні та законодавчі заходи пов'язані з примусовим віднесенням індивідів до певних соціальних категорій. Податкові закони групують їх у класи з доходів, закони, що регулюють призов до армії, вікових груп, закони, що регулюють дохід з нерухомості, відносять їх до різних категорій її власників. Така примусова типізація навряд чи змусить людей вважати себе членами ми-групи, хоча за бажання вони можуть, наприклад, сформувати комітет із захисту своїх інтересів.

З суб'єктивного погляду такі типізації мають невелику значимість. Відбувається це з двох причин. По-перше, вони не скасовують межі сфер релевантності та їх порядок, які індивіди, які підпадають під нав'язану категорію, вважають інтегральними елементами своєї ситуації. У нашому прикладі індивіди, визначені законом як платники податків, призовники та власники нерухомості, розглядають ці категорії просто як розмежування всередині сфери релевантності, що конституюють «групу» законослухняних громадян, сфери, прийнятої ними та незмінною в її гомогенність. По-друге, що ще важливіше, лише невелика і зовнішня частина особи індивіда піддається нав'язаній типізації такого роду. Тут немає того почуття приниженості та пригніченості, яке, як сказав Зіммель, виникає, якщо все його в цілому має сходити на дно соціальної страти. Єдність особистості залишається недоторканим, і право індивіда прагнути щастя ущемляється незначно.

Зовсім інша ситуація виникає, якщо нав'язана типізація руйнує єдність особистості, ототожнюючи особистість загалом чи її більшу частину з

деякою рисою чи характеристикою. Звісно, людина часто прагне ототожнити всю свою особистість з якоюсь окремою своєю рисою за умови, що у її власному розумінні ця риса має високу релевантність. У такому разі вона навіть переживає такого роду самотипізацію як одну з найвищих форм самореалізації.

Почуття приниженості, спричинене ідентифікацією особистості індивіда загалом або її широким пластів з нав'язаною типізованою рисою, є одним із основних мотивів суб'єктивного переживання дискримінації [45].

Економісти ставляться до соціального ейджизму як до прояву дискримінації за віком. Ознаками його є:

- упереджене ставлення до певної вікової групи
- стереотипізація поведінки і можливостей цієї вікової групи
- Як наслідок, акти дискримінації до осіб певного віку [7].

Численні дослідження пов'язують дискримінацію за віком з негативними переконаннями та припущеннями. Молодші працівники можуть сприйматися як ледачих, менш надійних, менш свідомих, менш організованих, егоїстичних і погано мотивованих просто через свій вік. Як наслідок, вони можуть не помічати можливостей навчання, більших обов'язків та підвищення по службі. Молодші працівники також, як правило, отримують нижчу оплату та виплати порівняно з такими ж досвідченими працівниками старшого віку і більше піддаються ризику звільнення під час спаду.

Низка наукових досліджень зазначає, що люди старшого віку, окрім того, що не програють у когнітивних здібностях молодшим поколінням, а й ставляться до життя більш оптимістично і менше страждають неврозами. Дослідження "Seattle Longitudinal Study" надає інформацію про те, що люди від 40 до 69 років краще виконують 4 із 6 когнітивних тестів, ніж молодь.

Американські дослідники провели тести серед пілотів зазначеного віку, які виконували вправи на комп'ютерній програмі симулятора польоту. Вчені побачили, що, не дивлячись на те, що більш старшим пілотам було потрібно

більше часу, для опанування програми, вони тим не менш краще досягли своєї цілі ніж пілоти молодшого віку.

Філософ Д.Лейбсон з університету Гарвард також довів, що люди середнього віку демонструють більш глибоке розуміння такої науки як економіки, а також приймають правильніші фінансові рішення, ніж молоді або літні люди. [9]

Сумуючи вищевказані факти, необхідно зазначити, що вивчення вікової дискримінації саме з соціологічної перспективи є надзвичайно важливим, адже небезпечність і поширеність явища ейджизму є, безумовно, суспільною проблемою, що вимагає уваги з точки зору дослідницьких ініціатив не тільки в правовому або психологічному аспектах, а і в соціологічному.

Отже, ми встановили, що дискримінація за віком - це дискримінація особи на підставі її віку, присутня як у формальних, так і в неформальних сферах соціального життя, яка також має назву ейджизм. Найчастіше він проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з особами, що відповідають раніше встановленим критеріям.

Ейджизм як позначення дискримінації за віковою ознакою, є доволі широко застосовуваним терміном, що вживається в низці досліджень. За словами Р. Батлера, ейджизм є упередженням, або дискримінацією стосовно категорії суспільства певного віку [29, с. 38–39].

Особливість такого роду дискримінації полягає в тому, що об'єктом цієї дискримінації може стати абсолютно кожна людина, за умови досягнення певного віку. Це уточнення фігурує в багатьох роботах, адже найширше вивчається саме дискримінація людей похилого віку, хоча зневажання молоді також має місце бути у багатьох сферах суспільства.

На площину вікової дискримінації накладається, також, культурний аспект. Деякі традиційні суспільства (такі як Японія), вимагають надання літнім людям особливої поваги.

Дослідження Палмора Е. “The Ageism Survey: First Findings” дало нагоду соціологам виокремити найбільш поширені форми дискримінації за віком за допомогою соціологічного опитування.

Водночас це дослідження отримало і певну критику.

Еліас Коген відмічає, що, хоча проблема існування ейджизму, насправді важлива, однак відповіді потребують більш глибокого дослідження і врахування певних факторів, не обмежуючись досвідом лише людей похилого віку [32].

У науковій літературі трапляється поняття негативних та позитивних форм дискримінації за віком. Втім, як правило, дослідження концентруються лише на негативних формах. Позитивні форми розглядаються як позитивна дискримінація або спеціальні заходи, що отримали назву стверджувальних заходів - affirmative actions. Приймаючи до уваги негативну форму ейджизму, ми маємо змогу відокремити певні патерни сприйняття, упередження, які в свою чергу поділяються на установки й стереотипи, переходячи до форм поведінки, тобто дискримінаційних дій, серед яких можна виокремити дії індивідів, інституційні заходи або загальну політику.

Було запропоновано кілька теорій щодо того, чому ейджизм виникає на індивідуальному, громадському та організаційному рівнях. Останні кілька десятиліть численні теоретики досліджували виникнення ейджизму. Деякі дослідники розглядають три рівні ейджизму:

- мікрорівень, що стосується індивіда (думок, емоцій, дій);
- мезорівень, що стосується організацій та інших соціальних утворень (наприклад, у сфері роботи або медичних послуг);
- макрорівень, що відноситься до суспільства, культурних та соціальних цінностей загалом (наприклад, політичної).

Поділ теорій по мікро-, мезо- або макрорівнях для пояснення виникнення ейджизму дещо довільно, оскільки теорії можуть належати до кількох рівнів одночасно [10].

Форми ейджизму відрізняються за ознаками, які виступають підставами для дискримінації. Серед них розрізняють:

- Едалтизм — зневажання молоді старшим поколінням.
- Джейнізм — надання переваги молоді.
- Едалтоцентризм — перебільшений егоцентризм дрослого населення.
- Хроноцентризм — впевненість, що певна історична епоха чи період перевершує всі попередні часи.

Дослідження «Ейджизм в Америці» Роберта Батлера, виділили чотири різні типи ейджизму. Він виділяє наступні види:

- 1) Особистий ейджизм – ідеї, погляди, переконання та практики окремих людей, які упереджені проти осіб або груп на основі їхнього старшого віку.
- 2) Інституційний ейджизм – місії, правила та практики, які дискримінують окремих осіб та/або групи через їхній старший вік.
- 3) Навмисний ейджизм – ідеї, погляди, правила чи практики, які здійснюються з усвідомленням того, що вони упереджені проти осіб або груп на основі їхнього старшого віку. Навмисний ейджизм включає в себе практику, яка використовує переваги вразливості літніх людей.
- 4) Ненавмисний ейджизм – ідеї, погляди, правила чи практики, які здійснюються без усвідомлення зловмисником того, що вони упереджені по відношенню до осіб або груп на основі їхнього старшого віку [37].

Окремі типи вікової дискримінації включають переслідування та знущання. Переслідування відбувається, коли одна особа принижує або ображає іншу. Приклад: під час навчання на робочому місці тренер постійно коментував, що старший працівник повільно вивчає нові програмні пакети через свій вік, що викликає дискомфорт у працівника. З'ясування цього можна вважати домаганням щодо віку. Переслідування ніколи не є виправданим. Проте, якщо агентство чи роботодавець можуть показати та продемонструвати, що вони доклали всіх зусиль для того, щоб люди, які там

працюють, не зазнавали дискримінації, то скарга до суду може бути подана, однак не матиме юридичного підґрунтя.

Непряма дискримінація за віком широко поширена в усьому світі. Цей тип обмежень виникає, коли організація має політику або спосіб роботи, які стосуються працівників, але які ставлять людей певної вікової групи у невігідне становище.

Отже, безумовно, є необхідність визнання та поглибленого дослідження проблеми ейджизму і в свідомості людей у виді упередженого ставлення до людей похилого віку, і в інституційних заходах та практиках. Вікова дискримінація має декілька форм, та може бути спрямована як на молодь, так і людей старшого віку та мати прояви, які шкодять як суспільству в цілому, так і окремим особистостям у їх власному та професійному житті.

Науковий інтерес до ейджизму чи вікової дискримінації на ринку праці зріс із початку ХХ ст. У науковій літературі є різні визначення вікової дискримінації на ринку праці. Відповідно до Е. Палмор, «вікова дискримінація може набувати форми відмови у прийомі працювати чи заохочення працівників старшого віку або змушуючи звільнити робоче місце у зв'язку з досягненням пенсійного віку незалежно від здібностей працівника продовжувати роботу» [42].

Дж. Макніколь визначив вікову дискримінацію як використання вікових повноважень "у кадрових рішеннях". Ф. Кармайкл та вчені, що працювали з ним, запропонували визначення, засноване на фактичному досвіді працівників старших вікових груп, які самі визначають дискримінацію за віком на робочому місці як «неприпустимість робити те, на що Ви здатні чи готові зробити лише через ваш вік» [31].

Визначення, що ґрунтується на суб'єктивному сприйнятті вікової дискримінації, дозволяє краще зрозуміти феноменологічні аспекти того, як діє ейджизм. Однією з ключових теорій, що пояснюють зниження статусу людей старшого покоління у суспільстві та на ринку праці, є теорія

модернізації Д.О. Коугіль, описана в 1972 р. в книзі «Старіння та модернізація». Теорія модернізації показує, що зниження статусу людей старшого покоління відбулося через трансформацію традиційних, аграрних суспільств у сучасні, урбанізовані та індустріалізовані суспільства [34, с. 56].

За словами Джозефа Ф. Коуліна, автора книги «Економіка довголіття», проблема ейджизму почалася в охороні здоров'я дуже рано, коли існувало популярне переконання, що людині дано лише стільки життєвої сили, скільки виміряно богом. Стверджувалося, що коли життєві сили людини виснажуються, вони помирають. Навіть у міру того, як медична сфера розвивалася, ейджізм міцно закріпився і процвітав у її практиці [33].

Ейджізм також зустрічається в професійному середовищі або зайнятості. Коли відбувався перехід низки країн з аграрного на індустріальне суспільство, люди дивилися на зайнятість як на рівняння з нульовою сумою: на кожну літню людину в робочій силі припадала одна молодша людина. Це не було і не є правдою. В Америці під час Великої депресії, коли робочих місць було мало, це мислення про нульову суму призвело до обов'язкового виходу на пенсію. Сьогодні існує кілька винятків щодо обов'язкового виходу на пенсію, хоча деякі роботодавці все ще мають непередумане уявлення про літніх працівників.

Якщо дивитися на юридичну частину питання, то українці ніби захищені. Адже одним із сформульованих у законодавстві принципів трудового права є саме заборона дискримінації у сфері праці. Так, відповідно до статті 21 Кодексу законів про Працю «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку...» [29]. Згідно з цією статтею, роботодавці можуть нести відповідальність за штрафи у разі порушення. Але, звісно, ніхто не звільнить

і не візьме працівника на роботу, прямо зазначивши причиною його вік, тому майже неможливо щось довести.

Головною особливістю дискримінації за віком є те, що вона зосереджена переважно у сфері трудового права. В основному це оголошення про роботу з обмеженим набором. Така практика характерна як для приватного підприємництва, так і для державного найму. Однак цим справа не обмежується. Часто рішення державних або місцевих органів влади не враховують вікові особливості, що призводить до непрямой та прихованої вікової дискримінації.

Вік та вікові категорії також вивчалися науковцями, як з біологічної точки зору, так і з позиції трудового потенціалу. Вивченням розвитку особистості в різному віці займається видатний психолог Ерікссон. Він стверджує, що основною проблемою зрілості є вибір між продуктивністю та інертністю, які характеризують як прогресивну, так і регресивну лінії розвитку. Зрілих людей хвилює не тільки добробут наступного покоління, але й соціальні умови, в яких житиме і працюватиме наступне покоління. Особистість самореалізується через досягнення своїх нащадків. Продуктивність притаманна не лише батькам, а й тим, хто сприяє вихованню та лідерству молоді. Із втратою продуктивності людина перестає функціонувати як активний член суспільства, життя стає задовольняти власні потреби, а стосунки погіршуються. Саме в цей час виникає криза цієї зрілості і може постати питання про виживання сім'ї [16, с. 232].

Після розгляду поняття дискримінації слід уточнити поняття «вік». Смелзер зазначає таке явище як певні вікові статуси, що відносяться до календарного віком індивіда, а також ролями, прикріпленими до цих статусів [45, с. 72].

Звертаючись до літніх працівників, на яких до цього часу зосереджена основна частина досліджень ейджізму, огляд дослідника К.Харріса, який об'єднав результати 43 окремих дослідницьких робіт, продемонстрував, що

літні працівники зазвичай стикаються зі стереотипами на робочому місці. В огляді зазначено, що припущення, зроблені щодо літніх працівників, можуть бути сприятливими. Їх можна вважати більш надійними, більш лояльними і мають більш сильнішу трудову етику. Однак ічені виявили, що літні працівники набагато частіше стикаються з негативними стереотипами; включаючи уявлення про те, що вони менш адаптовані, не мають фізичних можливостей, мають обмежену технологічну компетенцію, гірше піддаються навчанню та стійкі до змін. Ці негативні стереотипи, хоча вони в основному безпідставні, зберігаються і призводять до значної дискримінації. Старші працівники рідше потрапляють до короткого списку для співбесіди, наймуть, запропонують можливість навчання або просунуть по службі. Старші працівники, які втратили роботу, як правило, залишаються безробітними довше і в результаті можуть влаштуватися на низькокваліфіковані та низькооплачувані роботи. Вони також з більшою ймовірністю опиняться на менш безпечних ролях, таких як контрактна або підприємницька робота [35].

Щодо ситуації на вітчизняному ринку праці, то згідно з загальнонаціональним соціопитуванням, в Україні 39,7% громадян зазнавали ейджизму, серед яких 33% — люди від 18 до 29 років, 39,3% — люди у віці від 30 до 54 років і найбільше — 45,9% — люди віком понад 55 років [24].

Експерти ООН у власних соціально-економічних і демографічних розрахунках на основі працездатності виділяють п'ять вікових груп:

- 0-14 років — діти;
- 15-24 роки — ранній працездатний вік;
- 25-54 років — основний працездатний вік;
- 55-64 років — зрілий працездатний вік;
- 65 років і старше — літні люди [19].

Саме цю шкалу ми використовуватимемо в своєму дослідженні як найбільш актуальну та близьку до теми.

1.3 Процес прийняття на роботу та характеристика логістичних організацій

Розглянемо терміни, що допоможуть більш точно встановити сферу наукового інтересу. По перше, звернемося до понять зайнятості та працевлаштування.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що приносить їм дохід у грошовій чи іншій формі [8].

Правила внутрішнього трудового розпорядку регулюють порядок прийняття на роботу на підприємство. Прийняття на роботу здійснюється шляхом укладання угоди безпосередньо між власником або уповноваженим ним органом і особою, яка влаштовується на роботу [15].

Поняття працевлаштування розрізняються в залежності від контексту. Працевлаштування, у найширшому розумінні - це система організаційних, економічних і правових заходів, що мають своєю метою забезпечення трудової зайнятості населення.

Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а саме працевлаштування передує зайнятості і є його найважливішою гарантією.

Прийом на роботу - це процедура відбору з числа кандидатів та оформлення прийнятого на роботу.

Він має такі етапи як

- Оцінка колективу на предмет потреби у нових працівниках.
- Розробка вимог до претендентів на вакантну посаду.
- Пошук і надання пропозицій претендентам на посаду.

- Проведення пошуку і збору інформації про кандидатів: розглядання резюме, анкетування, інтерв'ю по телефону.
- Оцінка відповідності претендентів до посадових вимог: співбесіда, інтерв'ю, надання тестових завдань, перевірка на поліграфі, тощо.
- Прийняття рішення щодо заповнення робочого місця.
- Оформлення документації, договору, введення на посаду, адаптація [14].

Небезпека ейджистських упереджень може виникнути на будь-якому з цих етапів, і саме тому розглядати їх потрібно не тільки комплексно, а й окремо.

Під організацією або підприємством, згідно Господарському кодексу України, мається на увазі самостійний суб'єкт господарювання. Його оформляють і реєструють відповідно до норм діяльного законодавства. Підприємство має право на виробництво та реалізацію продукції або надання послуг населенню [3].

Стосовно логістики, то як галузь, що історично отримала розвиток та перетворилася в науку завдяки військовій справі, вона була і є критично важливою для нашої держави. Вона виконує координаційні і оперативні завдання і є невід'ємною частиною функціонування промисловості, а в актуальній ситуації є одним з найважливіших компонентів у веденні війни.

У більш вузькому сенсі, стосовно бізнесу, ми також розглядаємо 3PL логістику (Third Party Logistics), або контрактну. Так називають бізнес-підхід у логістиці, який передає виконання логістичних завдань третій стороні, тобто логістичній компанії.

Зазначимо, що завдання логістичних організацій бувають багатоманітні, але зазвичай вони зводяться до наступних:

- Транспортування вантажів
- Експедиція вантажів
- Зберігання

- Обробка замовлень
- Створення супровідної документації
- Управління запасами [32]

Таким чином, визначення логістичної організації буде наступним.

Логістична компанія - це підприємство, що забезпечує перевезення товару від виробника до споживача та надання супровідних послуг.

Завдання логістичної компанії полягає в доставці, зберіганні і обробці товару. Робота логістичної системи може коригуватися в залежності від виду та специфіки перевезеного товару. Отже, під дискримінацією на ринку праці розуміється диференційоване ставлення з боку роботодавця до окремих працівників або груп працівників, виділених за певною соціально-демографічною ознакою. У наслідку це призводить до нерівних можливостей як на ринку праці, так і в процесі трудової діяльності, і в підсумку – до зниження ефективності національної економіки. На сьогодні в Україні, незважаючи на низку нормативних документів, є проблема трудової дискримінації, існує безліч оголошень про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі та навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника.

Вимоги до віку – ще один суттєвий аспект оголошень про вакансії, що має подальший негативний вплив на зайнятість населення. Більшість роботодавців шукають молодих працівниць до тридцяти або до сорока років. Хоча вимоги до віку присутні й в оголошеннях, розрахованих на чоловіків, роботодавці часто вимагають досвіду роботи, не думаючи про те, як і де молода людина могла його набути. Часто практикуються не передбачені законодавством, не оформлені юридично, надмірно довгі випробувальні терміни, підчас яких випробуваний отримує зменшену зарплату, а іноді – ніякої.

Дискримінація за віком на ринку праці України, хоча і заборонена законодавством, на жаль, залишається поширеним явищем. На практиці в

Україні роботодавці майже ніколи не несуть відповідальності за прояви ейджизму. А фахівці не борються за свої права.

Наразі людям, старшим за 45 років, доволі складно працевлаштуватися, тим більше, офіційно. Тому подекуди їм доводиться погоджуватися на низькооплачувану роботу, не маючи трудових договорів, пільг, соціальних пакетів та оплачуваних відпусток. Молоді ж фахівці роками доводять свою кваліфікацію. Оскільки їхній кар'єрний розвиток залежить передусім від широти світогляду та зрілості безпосереднього керівника. Суттєвим буде аналіз трудової дискримінації за такими формами виявлення: дискримінація за ознакою статі; гендерна дискримінація, пов'язана із сімейним станом; дискримінація за віком; дискримінація за зовнішністю.

Значна кількість публікацій, присвячених дискримінаційним проявам взагалі та ейджизму зокрема, підтверджує попередню тезу. Питанням протидії дискримінації за ознакою віку приділяли увагу такі науковці, як Н. Грень З. Равлієнко та багато інших. Проте ринок праці є настільки динамічним утворенням, що майже кожного дня зустрічається з новими соціальними викликами.

На шляху України до демократичної, соціальної держави одним із найважливіших завдань є забезпечення захисту від дискримінації усіх видів. На жаль, наразі ситуація з правами людини у нашій державі не є безхмарною, однією з найпроблемніших галузей є сфера трудових відносин, де дискримінація людини за різними ознаками дуже поширена. Так, досить розповсюджений ейджизм, тобто дискримінація людини за ознаками її віку. З. Равлієнко довела, що ознака може вважатися захищеною від дискримінації за наявності двох умов:

а) вона взагалі не може бути змінена особою, або ж відсутні розумні підстави вимагати від особи змінити певну ознаку;

б) немає безпосереднього розумного зв'язку між наявністю в особі певної ознаки та перепорою в доступі до охоронюваного законом блага (обмеженням права) [20].

Виходячи з наведених характеристик, вік особи з упевненістю можна віднести до ознак, дискримінація за якими недопустима.

Т. Бакка наголошує на тому, що «дискримінація може мати не тільки індивідуальну стигматизацію, а й негативно позначається на всій сфері відносин у суспільстві, негативно впливає на економічний складник держави». Індивідуально дискримінаційні прояви також накладають значний відбиток на психологічний стан особи, її добробут і навіть на здоров'я [20].

Отже, складність протидії ейджизму полягає в тому, що нерідко його прояви є прихованими і можуть бути «списані» на формальну невідповідність вимогам, тому вплив правовими засобами на ситуацію є обмеженим. Натомість в Україні слід більш широко вживати заходи протидії ейджизму неюридичного характеру, зокрема засоби правової просвіти, підвищення рівня правової культури. Водночас необхідно збільшити можливості для працевлаштування осіб будь якого віку, та для підвищення ними рівня своєї кваліфікації, яка б відповідала сучасним умовам розвитку суспільства. Ефективним може бути і широкий суспільний розголос ситуацій, пов'язаних з ейджизмом, оскільки він несе суттєві репутаційні ризики для компанії.

Висновки до розділу 1

Завдання по вивченню теоретичних засад аналізу дискримінації при прийнятті на роботу в логістичній галузі України було виконане. Були досліджені основні погляди соціологів на проблему дискримінації загалом і ейджизм в частості. Був зібраний матеріал та отримані дані про шляхи

подолання ейджизму при працевлаштуванні, запропоновані досвідом інших країн світу.

Ми розглянули феномен ейджизму та вікової дискримінації на ринку праці з соціологічної точки зору та зверталася увага на ключові чинники його виникнення. Мезо-перспектива, яка використовується в дослідженнях організації та робочого середовища є найбільш доцільною для вивчення вікової дискримінації в організаціях логістичної галузі, але дослідження ролі макроструктурних процесів і трансформацій та виявити їх зв'язок із збереженням ейджизму та вікової дискримінації на сучасних ринках праці є також дуже важливим доповненням. Огляд найбільш переважаючих концептуальних уявлень про вікову дискримінацію та вікову дискримінацію при працевлаштуванні, допоміг прояснити теоретичні та емпіричні відмінності між двома спорідненими, але не синонімічними поняттями.

Розділ 2: Методологічні основи соціологічного аналізу дискримінації за віком при прийнятті на роботу

Попри існування ейджизму та процвітання вікових стереотипів майже у всіх сферах життя, одними з найяскравіших проявів вікової дискримінації багата саме професійна сфера.

Отримання роботи у будь-якому віці є гарантією доступу до певних соціальних благ, воно зменшує ризики соціального відторгнення та бідності. Однак, саме працевлаштування є моментом, у якому гостро постають прояви соціальної нерівності та дискримінації.

Проведення емпіричних досліджень та вивчення актуальної ситуації на ринку праці України є надзвичайно важливою сферою наукового інтересу.

Більшість досліджень з цієї теми спрямовані на загальне вивчення масштабу проблеми та її проявів, ціллю багатьох дослідників є встановлення причин та знайдення шляхів їх подолання. Дослідження, що наразі було проведено на українському ринку праці - маркетингові, юридичні та соціологічні, мають спільні риси, але детального галузевого аналізу наразі немає.

2.1 Емпіричні соціологічні дослідження дискримінації за віком при прийнятті на роботу

Питання, що переважно постають перед дослідниками в першу чергу - це питання саме наявності явища ейджизму та його поширеність. Фокусування на широкому сенсі проблеми ейджизму в професійному середовищі є доцільним, адже віддаючи перевагу лише дискримінації людей похилого віку,

або дискримінації молоді, фокус уваги переходить з масштаба явища на конкретні його прояви. Виявити шляхи протидії дискримінації молоді без комплексного огляду самої суті вікової дискримінації буде неповним, а інколи і шкідливим для інших вікових груп. Саме тому комплексність в контексті досліджень цього явища є перевагою. Йдучи від загального до частого, вчені мають більше шансів на розглядання кореню проблеми, а не зняття “симптомів”, тобто проявів ейджизму в конкретній площині.

Для того, щоб встановити масштаб проблеми у сучасному українському суспільстві, найчастіше дослідники добігають до таких методів як соціологічне опитування, анкетування з подальшою аналітичною обробкою результатів.

Встановити вікові групи, що найбільше уражені проблемою, дослідити які саме прояви вікової дискримінації є найпоширенішими - цю інформацію можливо отримати лише з одних опитувань. Також це допомагає встановити зв'язок між дискримінацією за віком та іншими факторами - такими як стать, шлюбне становище, стан здоров'я, тощо.

Такі методи емпіричних досліджень як глибинне інтерв'ю та експертне інтерв'ю допомагають науковцям отримувати більш повну картину реальності, глибше проникати у проблему та встановлювати більше фактів, йдучи від частого до загального. Звісно, експертні інтерв'ю є незамінними у встановленні шляхів подолання проблеми та формулювання конкретних пропозицій у рамках дослідження.

Саме ці методи було використано у дослідженнях, які я наведу далі.

Одне з найбільш змістовних робіт є дослідження, здійснене Соціологічною асоціацією України у 2017 – 2018 рр. за підтримки Міжнародного фонду «Відродження», яке є однією з перших спроб цільового аналізу сприйняття населенням нашої країни дискримінації та соціальних нерівностей. Воно було спрямовано на вивчення проблеми нерівності загалом, але й затронуло і проблему дискримінації за віком [21].

У фокусі уваги цього дослідження було питання, наскільки глибокими є соціальні нерівності у сприйнятті населення в Україні?

Проведено воно було методом опитування, що допомогло зібрати значну кількість дослідницького матеріалу.

Результати масового опитування, проведеного в межах зазначеного дослідження, свідчать про те, що сприйняття соціальних нерівностей стало важливим компонентом соціальної свідомості людей: люди добре усвідомлюють наявність соціальних нерівностей та своє місце в їхній структурі, адекватно розташовуючи себе в стратифікаційній ієрархії. В суспільному сприйнятті стратифікаційна структура в Україні

продовжує тяжіти до нижчих прошарків за узагальненою самоідентифікацією [21, с.87].

Аналітика отриманих в рамках проекту даних стосовно сприйняття українським суспільством нерівностей у різних сферах його життя засвідчила, що в основі як традиційних, так і нових форм означеної нерівності знаходиться саме економічна нерівність [21, с. 88].

Як засвідчують соціальна практика та результати цього дослідження, сприятливим середовищем відтворення соціальної нерівності та дискримінації є ринок праці. Це, знайшло своє підтвердження у поширеності неофіційної зайнятості, тобто відсутності офіційного оформлення трудових відносин (згідно з отриманими даними, приблизно п'ята частина зайнятих респондентів працевлаштована неофіційно) [40, с. 89].

Профіль респондентів, які залучені до неофіційних трудових відносин, свідчать про те, що це переважно молоді люди віком від 18 до 39 років, чоловіки із повною загальною середньою освітою та відносяться до груп кваліфікованих або некваліфікованих працівників, а найпоширеніші сфери - будівництво та сфера послуг.

Найбільш поширеною формою дискримінації при працевлаштуванні є вікова дискримінація та дискримінація, яка пов'язана з недостатністю

людського капіталу у формі знань і навичок щодо користування комп'ютерною технікою та технологіями.

Іншим змістовним дослідженням, яке подробно відображає ситуацію саме з ейджизмом, це дослідження Білослудцева С. 2013 року [2].

В цієї роботі він дослідив стан вікової дискримінації на ринку праці в Україні і спробував виявити основні шляхи протидії цьому явищу. Під час польового етапу дослідником було проведено кількісний контент аналіз оголошень про набір на роботу на сайті Jobs.ua (було обрано десять змістовно відмінних професійних сфер та розглянуто оголошення про вакансії на предмет вікових обмежень у цих сферах), проведено два фокусованих інтерв'ю з людьми молодше 25 років та старше 34 років, з метою виявлення вікових стереотипів та досвіду зіткнення з дискримінацією, отримання уявлення про поширеність вікової дискримінації у трудових відносинах. Також було проведено п'ять інтерв'ю з експертами: двома представниками роботодавців, двома учасниками проектів по боротьбі з дискримінацією, а також аналітиком рекрутингової компанії.

Згідно з дослідженням, загалом, мінімальні вікові обмеження при пошуку роботи простіше пояснюються універсальними критеріями, такими як досягнення повноліття, наявність вищої освіти та робочого досвіду. Максимальні вікові обмеження пояснити об'єктивними критеріями важче, що може свідчити про поширене небажання працедавців наймати людей старше певного віку [2, с. 33].

Найбільший ризик зазнати вікової дискримінації, відповідно до результатів дослідження, є в працівників невеликих приватних підприємств, де присутній значущий вплив суб'єктивних вікових стереотипів керівника. Натомість, у компаніях державної форми власності, неупередженість забезпечується органами влади, а у великих приватних компаніях є свої методики неупередженої оцінки кандидатів, а саме, власні бюрократичні

процедури, наявність ресурсів для навчання і оцінки працівників, корпоративна політика з забезпечення рівності [2, с. 44].

Оскільки ейджизм часто стає частиною мульти дискримінації, я звернула увагу на наступні дослідження, проведені в рамках підготовки восьмої періодичної доповіді про виконання Україною конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [4].

Дослідження прийшло до висновку, що основною проблемою залишається декларативний характер гендерної та вікової рівності в нашому суспільстві та формальність прав жінок. Стереотипи наявні у масовій свідомості, зокрема згідно з якими жінка розглядається слабкою, у порівнянні з чоловіками, і другорядною в суспільному, політичному та економічному житті, або що молоді люди не мають достатньо компетенцій, щоб претендувати на керівні позиції.

Оскільки нормативні засади для регулювання дискримінації у трудових відносинах є однаковими для ознак віку та статі, автори вважають, що стереотипізація та образ вікових груп у масовій свідомості робить обидві форми дискримінації схожими, тому методи вивчення соціальної реальності, що використовуватимуться дослідниками також будуть схожими [4, с. 21].

Метод дослідження, що застосовувалися при цьому дослідженні - глибинні інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики, адже експертні опитування передбачають одержання інформації про об'єкт дослідження від фахівців-професіоналів.

Опитування користувачів сайтів по пошуку роботи також у певному сенсі можуть виступати матеріалами соціологічних досліджень, адже збір інформації суто серед претендентів на робочі місця може виявити певні загальні тенденції, та загалом анонімність опитування і статистична інформація, зібрана сайтами, може піти на користь вивченню цієї проблеми. Так, наприклад, експерти зі сфери найму платформи OLX проводила опитування серед користувачів щодо проявів ейджизму, з якими вони могли

стискатися, та чи стикалися взагалі [14].

Метод опитування допоміг дослідникам зібрати дані 8055 кандидатів.

У дослідженні були затронуті цікаві в контексті проблеми ейджизму, аспекти.

Наприклад, кандидати різного віку відповіли, у чому їхні сильні сторони. Працівники, яким 18-40 років, вважають, що порівняно зі старшими колегами, мають кілька переваг — бажання будувати кар'єру, більша активність та ініціативність. До того ж, на їхній погляд, вони краще орієнтуються у сучасних технологіях.

Люди від 40 років назвали своїми перевагами відповідальність, зацікавленість у стабільності і довгостроковому працевлаштуванні, вищу кваліфікацію і більший робочий досвід.

При цьому, готовність перепрацьовувати як свою сильну сторону враховують 14% зрілих кандидатів і 20% тих, кому до 40 років.

Згідно з дослідженням OLX Робота, 39% учасників у віці 40+ років вважають свій вік при працевлаштуванні загалом мінусом, і лише 7% вважають свій вік конкурентною перевагою.

Особи віком до 40 років, вказують:

- 28% називають їхній вік перевагою;
- 11% рахують, що їхня молодість призводить до менш серйозного сприйняття.

Опитування також показало, що молодші та старші працівники мають майже однаковий рівень впевненості у своєму місці роботи. Щодо часу пошуку роботи, працівники до 40 років знаходять її швидше. 41% людей шукають нове місце не більше 2 тижнів. Для порівняння — 13% роблять це півроку і навіть більше. При цьому лише 29% серед респондентів 40+ вдається працевлаштуватися менш ніж за 14 днів, а 20% шукають роботу понад півроку.

Торгівля та продажі та транспорт/логістика — сфери, де найбільше намагаються знайти роботу люди, незалежно від віку. Однак на третьому місці серед українців до 40 бари і ресторани, а для 40+ років — виробництво.

За результатами опитування OLX Робота, 64% людей після 40 мали проблеми з пошуком роботи через вік. Працівникам до 40 років казали, що наймають людей лише до певного віку, у 16% випадків.

Три головних причини відмов для працівників віком 40+:

- бажаний рівень зарплати
- вік
- недостатній рівень освіти

Молодші працівники назвали наступні причини:

- недостатній рівень освіти
- нерелевантний досвід
- бажаний рівень зарплати [41].

Отже, оглядаючи методи та результати наведених соціологічних досліджень, ми бачимо, що використана методологія є, безумовно, дієвою в рамках дослідження проблеми вікової дискримінації на ринку праці України. Однак, я маю зауважити, що характер вищевказаних досліджень є доволі загальним, і хоча вони відповідають на низку важливих питань, детального аналізу конкретної галузі бракує. Звісно, дослідники встановили певні відповідності між сферами праці та проблемами дискримінації (як то позиції, що вимагають фізичних навантажень, “іміджеві” позиції, управлінські) - всі мають свої різні обґрунтування. Але така галузь як логістична, включає до себе безліч різноманітних посад та областей праці - це безпосередньо водії та механіки, логісти, менеджери, керівники, диспетчери та багато інших професій з різними вимогами, обов’язками. Тому дослідження всередині самої галузі необхідне, проте методи які використовують при загальних дослідженнях будуть цілком доцільними та, на мою думку, ефективними.

2.2 Методи соціологічного дослідження дискримінації за віком при прийнятті на роботу

Вихідним моментом у напрямку вивчення вікової дискримінації при працевлаштуванні в Україні є орієнтація на забезпечення соціальної справедливості для всіх вікових груп. Тримати на увазі цю мету важливо при виборі методів вивчення проблеми ейджизму, а також є необхідним окреслити основні напрями самого дослідження.

На мою думку, найбільш дієвими є низка методів соціологічних досліджень, які відносяться і до кількісних і до якісних методів.

Перш за все, окреслюючи методологію дослідження, важливо зазначити той перелік питань, який дозволяє максимально швидко вивчити проблему трудової дискримінації людей старшого віку.

В рамках дослідження вікової дискримінації у логістичній галузі в Україні я пропоную надати перевагу якісним методам, але не залишати кількісні повністю. Нам важливо встановити масштаб проблеми в конкретній галузі і вивчити її характер, тому основними методами будуть якісні, адже саме вони допоможуть у детальному аналізі та зборі необхідної соціологічної інформації.

Я вважаю, що найбільш доцільними методами проведення дослідження будуть наступні:

- кількісний контент-аналіз оголошень на сайтах пошуку роботи
- експертні інтерв'ю з експертами у галузі працевлаштування
- метод фокус груп з шукачів роботи в логістичній сфері, що

зазнають проявів дискримінації за віком

або

- метод глибинних інтерв'ю шукачів роботи в логістичній сфері, що зазнають проявів дискримінації за віком.

Розглянемо детальніше кожний з методів.

Контент-аналіз — якісно-кількісний метод вивчення документів, який характеризується об'єктивністю висновків і строгістю процедури та полягає у квантифікаційній обробці тексту з подальшою інтерпретацією результатів. Предметом контент-аналізу можуть бути як проблеми соціальної дійсності, котрі висловлюються чи навпаки приховуються у документах, так і внутрішні закономірності самого об'єкта дослідження [46].

Популярність контент-аналізу ґрунтується на тому, що цей метод дозволяє виміряти людську поведінку (якщо вважати, що вербальна поведінка є її формою). На відміну від опитувань, контент-аналіз вимірює не те, що люди говорять, що зробили чи зробилять, а те, що вони справді зробили.

Контент-аналіз може використовуватися як основний метод дослідження, в поєднанні з іншими методами, допоміжний або контрольний (наприклад, при класифікації відповідей на відкриті запитання анкет).

Виділяють два основних типи контент-аналізу: кількісний і якісний. Якщо кількісний аналіз націлений на виявлення частоти окремих тем, слів або символів, що містяться у тексті, то якісний аналіз пов'язаний з фіксуванням нетривіальних висловлювань, мовних інтонацій з розумінням цінності змісту повідомлення.

Цей метод, з деякими змінами через фокус лише на віковій дискримінації, є доцільним для застосування і в роботі з вивчення ейджизму при працевлаштуванні, а саме при аналізі оголошень з найму, оскільки він дозволяє зробити висновки про загальні тенденції щодо вікових відносин на ринку праці при прийомі. На підставі узагальнених даних можна спробувати назвати віковий період, найкращий для того щоб шукати і змінювати роботу в Україні. Характер аналізу буде кількісним.

Також можна запропонувати інший варіант для подібного дослідження: кількість відгуків на резюме з позначенням віку кандидата і кількість відгуків на резюме без вказання віку. .

Проте цей варіант не є досконалим, адже рік отримання диплому з вищої освіти та попередній стаж з вказанням років роботи є непрямими індикаторами віку кандидата.

Цікавим є експеримент 1995 року - дослідники Університету Тулейна [36] надіслали понад 40 000 резюме, щоб подати заявку на близько 13 000 вакансій, опублікованих в Інтернеті в 12 містах США. На кожну публікацію вони відповіли трьома різними резюме, які представляли різну вікову групу (тобто кандидатів молодшого, середнього та старшого віку). Усі резюме мали майже однакові навички, але старші кандидати отримали набагато менше відповідей, ніж молодші.

Експертні інтерв'ю - метод якісного дослідження, один із різновидів глибинного інтерв'ю, фокус якого спрямований не на особистість інтерв'юйованого, а на його знання, компетенції, професійний досвід у певній сфері діяльності.

Експерт – це особа, яка має перелічені характеристики: глибокі знання, професійний досвід, компетенції у певній сфері діяльності,

високий статус, можливість приймати управлінські рішення [38, с. 244-276]

Особливості та обмеження цього методу роблять цей метод не універсальним, а, скоріш, додатковим у низці випадків.

До переваг ми можемо віднести можливість отримання від людей, що професійно задіяні у вивченні ринку праці і мають картину, ширшу за інших уявлення суб'єктів ринку праці. З іншого боку, такий метод обмежує отримання інформації про зазначені вище вікові стереотипи, що впливають на поведінку людей, безпосередньо від їх носіїв.

Більшість досліджень з теми все ж фокусується на ринку праці, який є лише однією з кількох сфер наявності вікової дискримінації.

Але експертне інтерв'ю є способом подальшого вироблення рекомендацій для зменшення дискримінації саме на ринку праці.

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

Опитування — найпоширеніший метод збору первинної інформації, який передбачає письмове чи усне звернення до респондентів. У соціології 90% всієї отриманої інформації посідає цей метод [19, с. 108].

Опитування може проводитись у формі анкетування або інтерв'ю.

Опитування, що у письмовій формі, називається анкетуванням — це найпоширеніший спосіб збирання інформації про людської суб'єктивності, тобто. про думки і почуття людей, їх думки і настрої, життєві плани. Анкетування може бути індивідуальне та групове, очне та заочне (наприклад, через пошту, газету, журнал тощо).

Низка більш давніх досліджень щодо дискримінації загалом та вікової дискримінації, що я знайшла, були саме форматом телефонного опитування, наприклад всеукраїнське дослідження щодо дискримінації в Україні 2015 року Київського міжнародного інституту соціології [11].

Глибинні інтерв'ю – метод якісних соціологічних або маркетингових досліджень, проводящийся в формі неформальної особистої бесіди з представником целевої аудиторії. Беседа проводиться професійним модератором за спеціально розробленим сценарієм і супроводжується аудіозаписом розмови [5, с. 415 – 436].

За своїми цілями результатами глибинні інтерв'ю схожі з фокус-групами. Основне відмінність – це кількість учасників. Глибинне інтерв'ю проводиться

з одним респондентом. У деяких випадках це може бути два людини, наприклад, чоловік і жінка, або колеги.

Інтерв'ю належить до опитувальних методів соціологічного дослідження. Сутнісна характеристика цього – цілеспрямоване, задане соціально-психологічне спілкування інтерв'юера з респондентом.

Метод інтерв'ю сьогодні дуже популярний у соціологічній практиці. Це пояснюється, перш за все, його універсальністю: з його допомогою можна отримати інформацію про минуле, сьогодення та майбутнє людей, що вивчаються, а також суб'єктивну та поведінкову інформацію. Звичайно, вивчати поведінку людей можна і цілеспрямовано спостерігаючи за ними, тобто, використовуючи спосіб спостереження. Проте, спостерігаючи, дуже важко "проникнути" у суб'єктивний світ людини, світ її оцінок, планів, мотивів тих чи інших вчинків, стереотипів. Тільки опитувальні методи, і насамперед інтерв'ю, дають досліднику такий шанс.

Метод фокус-групи (або, як його ще називають, фокусоване інтерв'ю) є по суті групову дискусію, в ході якої з'ясовується ставлення учасників до того чи іншого виду діяльності або продукту цієї діяльності. Наприклад, можна обговорити, як учасники сприймають житлову проблему та проекти її вирішення, оцінюють характеристики квартир, їхню вартість, відсоткові ставки за іпотечними кредитами тощо. Цінність одержуваної інформації у тому, що учасники дискусії, наскільки можна «очистившись» від ідеологічних установок (вербальних штампів), стають вільними і розкутими у відповідях.

Отже, завдяки наведеним вище методам ми отримаємо змогу знайти відповіді на поставлені на початку дослідження питання.

Кожен із методів є необхідною складовою вивчення проблеми вікової дискримінації та допомагає зі збором необхідної інформації, але в залежності від аспектів проблеми, що вивчаються, перевага може бути надана тому чи іншому методу соціологічного дослідження [24, с. 461].

2.3 Головні індикатори та показники дискримінації за віком при прийнятті на роботу

Для повноцінного аналізу та зручності самого дослідження необхідно визначити, які показники мають бути відокремленими, аби знайти відповіді на питання роботи.

Тому я пропоную поділити показники на 3 групи - ті, що відносяться до демографії, ті, що відносяться до факту дискримінації та окремо професійні показники.

Найголовнішими з них будуть, очевидно, вік та факт прояву дискримінації в адрес особи.

Проте “другорядні” показники будуть саме тим, що зробить дослідження багатостороннім та повним, адже такі показники, як, наприклад, стать чи рівень освіти, збагатять дослідження інформацією, яка може стати основою для більш глибоких висновків та послугувати народженню нових гіпотез.

Перш за все, поняття показника, яке я вживатиму, це загальне визначення індикаторів в соціологічних дослідженнях, а саме:

Індикатор – доступна спостереженню і зміні чи сама характеристика досліджуваного об’єкта, чи її стан, чи зміна цього стану, чи, зрештою, міра цієї зміни. З тим, аби виявити індикатори, необхідно попередньо провести інтерпретацію і операціоналізацію досліджуваного явища. Деякі операціональні поняття (як наприклад, стать, вік, стаж, кваліфікація) самі можуть виконувати роль індикаторів [23].

Кожний індикатор має певні характеристики, які в інструментарії, наприклад, анкетування чи опитування є варіантами відповідей на запитання. Розміщені у певній послідовності, вони створюватимуть шкалу вимірювання.

Для вивчення дискримінації я пропоную обирати наступні показники, що допоможуть створити більш повну картину.

До загальних показників запропоновано саме демографічні показники:

- вік
- стать
- сімейне становище
- наявність дітей

Розглянуті у розділі 1 дослідження та їх результати допомагають обґрунтувати вибір саме цих індикаторів.

Вік є ключовим показником нашого дослідження, адже воно на пряму стосується саме цієї ознаки. Розділяючи опитуваних на певні вікові групи ми можемо встановити взаємозв'язки відповідей та умовно поділити респондентів на вікові категорії.

Стать, сімейне становище та наявність дітей є другорядними показниками, але вони допоможуть отримати більш повну картину ситуації. Ми можемо зробити попередні висновки щодо мультидискримінації, дослідити наявність певних вікових стереотипів, наприклад, що молода жінка без дітей піде у декретну відпустку, то ж вона не є надійним працівником, або що молодий неодружений хлопець не состоявся у житті та не є “надійним дорослим”.

Вся ця інформація може бути корисна у подальших дослідженнях. Показники, що безпосередньо стосуються факту дискримінації:

- чи зазнав респондент дискримінацію за віком при працевлаштування
- чи називав роботодавець вік причиною відмови у позиції

Обидва питання однаково релевантні, адже згідно з дослідженнями соціологів, на ринку праці ейджизм досить часто є прихованим через закон

щодо дискримінації. Більшість роботодавців не називають вік причиною відмови. Резюме можуть бути не розглянуті через вік шукача, офіційною причиною відмови можуть назвати брак досвіду, відсутність актуальних професійних знань, тощо.

До професійних:

- основна професія - чи пов'язана робота з фізичною працею, спілкуванням з клієнтами чи менеджментом
- рівень освіти
- наявність додаткової освіти (курси, підвищення кваліфікації, освіта в суміжних галузях)
- загальний стаж роботи у галузі
- бажаний рівень зарплати (вище/нижче ринкової середньої зарплати на позицію).

Ці додаткові показники допоможуть вивчити проблему більш детально, виявити тенденції та зробити більш якісний аналіз соціологічної інформації, що ми отримаємо протягом дослідження.

Стосовно питань досвіду дискримінації, об'єктивними показниками можуть бути:

- Пряма відмова у посаді, аргументована віком кандидата
- “Відсіювання” резюме із вказанням певного віку
- Наявність вікових обмежень в оголошенні про вакансію

Зауважимо, що показники цієї категорії можуть відрізнятися в залежності від етапу працевлаштування.

Таким чином, обрані показники було визначено на основі вже існуючої інформації з соціологічних досліджень, вони об'єднують як статистичні індикатори, так і соціологічні, що буде найбільш доцільно для дослідження проблеми вікової дискримінації при прийомі на роботу. Деякі з них безпосередньо відображатимуть об'єктивну реальність, деякі - власний досвід респондентів, та разом вони допоможуть у вивченні як фактичної

картини, так і допомогти у висновках щодо причин випадків дискримінації і, наприкінці, формулювання шляхів подолання цієї проблеми.

Висновки до розділу 2

Сумуючи вивчення методології дослідження вікової дискримінації при прийомі на роботу, я маю зазначити, що як багато інших соціальних проблем, ейджизм в професійному середовищі вимагає всестороннього вивчення і пильної уваги дослідників.

Існуючі дослідження переважно вивчають загальну ситуацію щодо дискримінації при працевлаштуванні в Україні. Більш пильної уваги дослідників зазнає вікова група людей похилого віку, але дискримінація молоді також має місце в дослідженнях.

Питання, що піднімаються у дослідженнях це:

-Встановлення масштабу проблеми: наскільки поширеним є ейджизм при працевлаштуванні?

-Які причини вікової дискримінації при працевлаштуванні переважають?

-Вивчення суті сексизму та ейджизму та їх наслоювання одне на одного в рамках проявів дискримінації при прийнятті на роботу

-Вивчення “прихованої” дискримінації за віком

Методологія дослідження проблеми ейджизму переважно полягає у кількісно-якісних методах, а саме опитуваннях, контент-аналізі, фокусованих та глибинних інтерв'ю.

Показники, що є найбільш доцільними у використанні при проведенні соціологічних досліджень вікової дискримінації при прийомі на роботу мають демографічно-соціальних характер та основними з них є безпосередньо вік та зіткнення респондента з фактом вікової дискримінації

при працевлаштуванні. Зауважимо, що індикатори також залежать безпосередньо від етапу прийняття на роботу.

Розділ 3. Емпіричне соціологічне дослідження дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні

3.1 Елементи програми емпіричного дослідження

Неупередженість при пошуку працівників та орієнтація виключно на професійні якості кандидатів - ідеальний підхід до задачі закриття вакансії, але, на жаль, це не є стандартом в професійному середовищі. Хоча роботодавці несуть відповідальність за дотримання відповідних антидискримінаційних законів і постійну критику своїх процесів найму, щоб усунути упередженість, проблема вікової дискримінації, наряду і з іншими видами нерівності, продовжує існувати.

Наша держава є демократичною і вектор, у якому вона зараз розвивається включає в себе такі поняття як інклюзивність, неупередженість і толерантність. Дискримінація передбачає відповідальність перед законом, але на практиці вона є настільки глибоко укорінена в людській ментальності, що лише на державному і законотворчому рівнях вирішити цю проблему не вдається. Тому, хоча відповідальність за дискримінацію за віком при прийомі на роботу передбачає штрафи, на практиці саме у професійній сфері ейджизм продовжує проявлятися.

Через це, відповідальність за створення більш інклюзивного робочого простору лежить саме на самому суспільстві, адже ситуація з оцінкою дискримінації є дещо непрозорою. Указання вікових меж у оголошенні про вакансію - наглядний приклад і акт дискримінації в цьому випадку довести не важко, але це не вирішує проблему: як довести ейджизм, якщо резюме із вказанням віку старше, наприклад, 38 одразу відсіюються HR-менеджером?

Або якщо після співбесіди кандидату відмовляють без пояснення причин, хоча основним “мінусом” в очах роботодавця був не підходящий вік?

У сфері логістики проблема отримує новий фактор невизначеності: деяка робота пов’язана із важкою фізичною працею і серйозними навантаженнями. Таким чином, чи можна вважати дискримінацією відмову у позиції літній людині? Чи є відповідальність за можливу невідповідність фізичних можливостей працівника питанням до самого працівника, чи питанням до роботодавця?

Це підводить нас до проблеми, яку я досліджувати: якою є ситуація щодо вікової дискримінації в організаціях логістичної сфери в Україні?

Об’єкт емпіричного дослідження: особи, що намагалися отримати роботу в організаціях логістичної галузі та особи, що займаються наймом персоналу в організаціях логістичної галузі в Україні.

Предмет емпіричного дослідження: прояви дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні

Мета емпіричного дослідження: дослідити дискримінацію за віком при прийомі на роботу до організацій логістичної сфери в Україні.

Завдання даного дослідження:

1. Виявити взаємозв’язок між віковою групою кандидата та його досвідом ейджизму при прийомі на роботу в сфері логістики.
2. Оцінити дієвість сучасного законодавчого захисту від дискримінації за віком у професійній сфері на практиці.
3. Виявити поширеність досвіду кандидатів і роботодавців у проблемі ейджизму при прийнятті на роботу.

Гіпотези дослідження:

1. Найбільше страждають від ейджизму люди віком старше 50 років.
2. Робота, що вимагає фізичних навантажень, частіше є приводом відмови у прийнятті на роботу для людей старше 50 років.

3. Більшість проявів дискримінації за віком при прийомі на роботу відносяться до категорії “прихованого” ейджизму.

Інтерпретація основних понять

Дискримінація за віком (ейджизм) - - це дискримінація особи через її вік, присутня у формальних і в неформальних соціальних сферах життя. Зазвичай ейджизм проявляється в адекватному сприйнятті і співпраці лише з особами, що відповідають заздалегідь встановленим віковим критеріям [9, 1].

Вікові групи - існує багато принципів поділу вікових груп, але для більш точної та об'єктивної картини, я поділятиму у цьому дослідженні опитаних на групи згідно з розрахунками, що використовує ООН у соціально-економічному плані, орієнтуючись на працездатність населення.

- 15-24 роки — ранній працездатний вік;
- 25-54 років — основний працездатний вік;
- 55-64 років — зрілий працездатний вік;
- 65 років років і старше — літні люди [19].

Поділ цього емпіричного дослідження розділяє категорію основного працездатного віку трохи детальніше для більш точного розуміння реальної картини щодо дискримінації.

18-23 роки

24-34 роки

35-45 років

46-54 роки

55+ років.

Прийом на роботу - це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. Він передуює зайнятості і має такі етапи як

- Виявлення потреби у нових працівниках

- Розробка посадових вимог до претендентів на вакансію
- Використання різноманітних джерел у пошуку кандидатів
- Етап збору інформації: розглядання резюме, анкетування, телефонна або очна співбесіда
 - Тестування та оцінка кандидатів: додаткові співбесіди, пробні завдання, перевірка на поліграфі і т.д.
 - Затвердження чи відмова: рішення про заповнення вакансії
 - Працевлаштування, введення на посаду [14].

Організація (підприємство) — самостійний суб'єкт господарювання. Його оформляють і реєструють відповідно до норм діяльного законодавства. Підприємство має право на виробництво та реалізацію продукції або надання послуг населенню [15].

Логістична компанія - це підприємство, що забезпечує перевезення товару від виробника до споживача та надання супровідних послуг.

Завдання логістичної компанії полягає в доставці, зберіганні і обробці товару. Робота логістичної системи може коригуватися в залежності від виду та специфіки перевезеного товару [13].

Операціоналізація основних понять

Розглядаючи питання щодо досвіду ейджизму, який могли зазнавати респонденти, ми маємо встановити ряд метрик та індикаторів, які допоможуть виконати завдання дослідження:

1. Для повноти розуміння досвіду конкретної особи, необхідно знати базову інформацію, що допоможе категоризувати респондентів. Тому ми використовуватимемо такі характеристики як “Вікова група”, “Професія: пов’язана із роботою з клієнтами/менеджментом/фізичною працею”, “Стаж у сфері”, “Профільна освіта”, “Величина перерви у зайнятості”. Це дозволить

нам отримати більш повне розуміння ситуації у масштабі. Додатково це дозволить виявити взаємозв'язок між віковою групою кандидата та його досвідом ейджизму при прийомі на роботу в сфері логістики.

2. Для оцінки дієвості сучасного законодавчого захисту від дискримінації за віком у професійній сфері ми маємо поставити наступні питання: "Що з наведеного нижче відбувалося з вами протягом пошука роботи у логістичній сфері" з варіантами проявів ейджизму, "Чи знали Ви про неправомірність дискримінації за віком при працевлаштуванні в Україні?", "Чи подавали Ви колись скарги, стосовно дискримінації за віком при працевлаштуванні?", "У майбутньому, чи маєте Ви намір подавати офіційну скаргу та намагатися отримувати правовий захист, якщо вас дискримінуватимуть за віком при працевлаштуванні? "

3. Для виявлення розповсюдженості проблеми ейджизму опитування буде містити питання, що стосуються різноманітних проявів ейджизму - прямих і прихованих, моделювання різних ситуацій, що могли виникнути в процесі прийняття на роботу та її пошуку.

Метод дослідження

Для отримання масштабної та повної картини ситуації, щодо дискримінації при прийомі на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні, необхідно враховувати велику кількість чинників та факторів, які супроводжують процес прийняття на роботу в цілому.

Щоб отримати глибинне розуміння ситуації та виявити можливі шляхи подолання проблеми і продвинути вперед на шляху побудови більш інклюзивного суспільства, у цьому дослідженні наряду з опитуванням осіб, що шукали роботу в логістичній сфері, ми також проведимо опитування іншої сторони - а саме роботодавців, HR-менеджерів, керівників та людей, що

займаються питаннями та процесами найму працівників до логістичних компаній. Таким чином, в контексті дослідження вони відіграватимуть роль експертів і дозволять нам як дослідникам подивитись на проблему з обох сторін.

Це є також важливим для забезпечення подальших досліджень проблеми, адже повнота отриманої інформації може бути застосована у спрямуванні майбутніх пошуків шляхів подолання вікової дискримінації на ринку праці в Україні.

Враховуючи специфічність і вузькість даної теми а також дещо сенситивний особистий момент досвіду ейджизму, найбільш доцільно обрати метод анонімного анкетного опитування. Це дасть можливість категоризувати респондентів за кількома характеристиками, більш детально дослідити взаємозв'язок факторів впливу і отримати чітку інформацію. Анонімність допоможе отримати більш чесні відповіді.

За умов повномасштабної війни, анкетування працівників і роботодавців проводиться онлайн за допомогою Google Forms.

Вибіркова сукупність дослідження

Вузька направленість дослідження та відсутність будь-якого вихідного статистичного чи наукового матеріалу за темою диктують необхідність проведення тестового/пілотажного опитування для отримання початкової інформації та формування вектора для майбутніх досліджень. Також, це дослідження надасть змогу зробити тест інструментарію і поставити більш доцільні і точні питання для проведення більш репрезентативного дослідження.

Вибірку даного пілотажного дослідження складають кандидати, що шукають роботу в логістичній сфері, а також працівники двох логістичних організації різної направленості: служба доставки і компанія по наданню

логістичних послуг різного характеру (супровід вантажу, пошук перевізника, оформлення документації). Оскільки опитування проводиться анонімно, ми не вказуватимемо назви компаній-роботодавців.

Вікові групи респондентів-кандидатів були представлені рівномірно.

Наявність різних груп респондентів надасть можливість порівняти отримані результати не лише за факторами віку та професії, а також за кількістю років стажу, наявністю профільної освіти, що забезпечить різноплановість відповідей респондентів.

3.2 Результати емпіричного дослідження

Вибірку дослідження складають 25 респондентів. До кожної вікової групи серед них відносяться по 5 осіб, що надало нам можливість розглянути приклад досвіду кожної вікової групи.

Оберіть вашу вікову групу

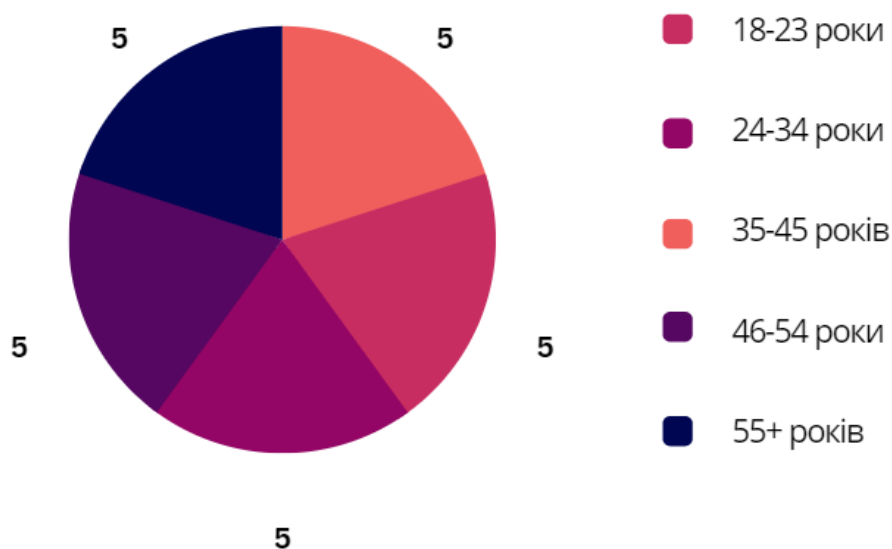


Рис. 3.2.1 Розподіл відповідей респондентів на питання: «Оберіть вашу вікову групу», особи

Також серед респондентів відносно рівномірно були розподілені три узагальнені професійні напрямки, які зустрічаються у логістичних компаніях. 7 працюють за спеціальностями, пов'язаних із менеджментом, управлінням, 8 працюють із клієнтами, і 10 осіб становлять респонденти, чия робота пов'язана з фізичною працею - експедитори, водії, вантажники. Розподіл відповідей за віком є досить рівномірним, з трохи більшою кількістю людей з вікових груп 55+ та 45-54, які працюють фізично.

Ваша основна професія у логістичній галузі...



Рис. 3.2.2 Розподіл відповідей респондентів на питання: «Ваша основна професія в логістичній галузі...», особи

Стосовно стажу і досвіду роботи, всі з опитуваних мають досвід роботи. 10 осіб працюють у сфері від 3 до 5 років. Досвід менше року повністю становлять респонденти вікової групи 18-23 роки, а більше 8 років досвіду

мають представники вікових груп 55+ та 45-54 років.



Рис. 3.2.3 Розподіл відповідей респондентів на питання: «Ваш стаж у логістичній сфері складає...», особи

16 респондентів не мають профільної освіти, при чому закономірності у вікових групах та професіях не прослідковується.

На питання “Чи працювали Ви у сфері логістики безпосередньо до спроби працевлаштування на нове місце роботи?” ми бачимо наступну картину: 10 респондентів не працювали за спеціальністю, 7 мали перерву більше 1 року, і 8 осіб працювали у сфері логістики.

Досвід дискримінації за віком на етапі пошуку вакансії

12 респондентів із 25 не приховували свій вік під час пошуку роботи. 6 обрали варіант “Важко відповісти”, що, можливо, означає, що вони не замислювалися над тим, чи вказують вони свій вік у резюме, чи озвучували його на співбесідах. Із 5 осіб, що приховували свій вік є представники віку

від 35 до 55+, що може свідчити про початок отримання досвіду ейджизму, або страху його отримати саме у цих вікових межах.

На питання “Чи вважаєте Ви свій вік перешкодою в отриманні бажаної роботи?” відповіді розподілилося відносно рівномірно по 5 осіб.

Чи вважаєте ви свій вік перешкодою в отриманні бажаної роботи?

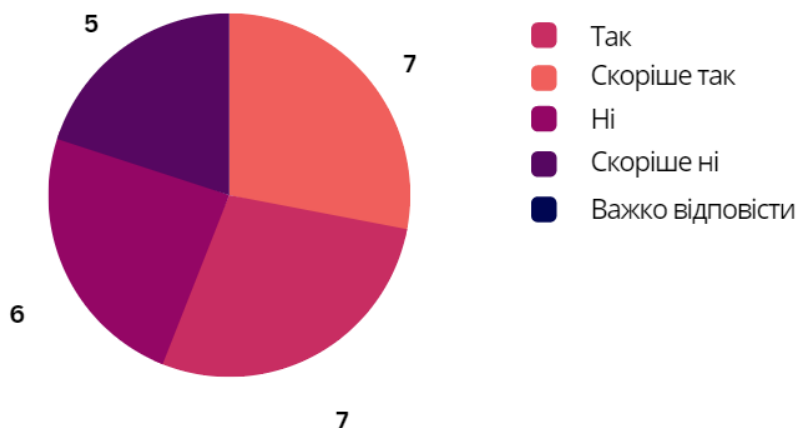


Рис. 3.2.4 Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи вважаєте Ви свій вік перешкодою в отриманні бажаної роботи?», особи

6 опитаних не вважають вік перешкодою, 5 схильні до думки, що їх вік скоріше не розглядається як перешкода, також по 7 осіб обрали відповіді “Так” і “Скоріше так”. До цих категорій попали вікові групи 46-54 роки і 55+ років, лише з одним респондентом 18-23 років, який також обрав варіант “Так”. Це спонукає зробити висновок, що самовідчуття і сприйняття віку як негативного фактору присутнє у більш старших людей, але може траплятися і у молодших кандидатів.

“Шанси отримати бажану позицію зростуть, якщо Ви не вказуватимете свій вік у резюме” - з цим твердженням згодні 5 респондентів, до яких відносилися люди віком з 24 до 55+. 8 відповідей прийшлося на варіант “Скоріше так”, 3 - на варіант “Скоріше ні”. 4 обрали варіант “Важко відповісти”, а ще 5 впевнені, що шанси залишаться однакові. Це може

свідчити про те, що люди мислять у категорії професійних навичок і досвіду, і не розглядають вік як негативний фактор, що є дещо більшим, ніж у попередньому схожому за змістом питанні, але не протиречить йому.

На ситуацію “Якщо в оголошенні про вакансію вказані вікові рамки, в які Ви не потрапляєте, то скоріш за все ви...” було обрано наступні варіанти відповідей: 12 опитаних не відповідатимуть на таке оголошення, проте така ж кількість спробує вислати резюме із вказанням свого віку. 9 людей приймає рішення, у залежності від посади та вимог до кандидатів, 4 з опитаних надішле резюме, але навмисно не вказуватиме свій вік.

Пряму дискримінацію, тобто відверті відмови у прийомі на роботу, мотивовані віком, зазнало 10 опитаних, до цього числа потрапили респонденти з усіх вікових груп, окрім групи у 24-34 роки. Також 10 респондентів не зазнавали прямої дискримінації, вже включив до себе респондентів з кожної групи. Відповідно, 5 осіб обрали варіант “Важко відповісти”.

Натомість досвід прихованої дискримінації, чи її проявів засвідчили 21 кандидат, і тільки 4 обрали відповідь “Ні”. До респондентів, що відповіли негативно, потрапили представники груп 24-34 роки та 35-45 років.

Безумовно, такий розподіл відповідей демонструє поширеність упереджень щодо віку, які висвічуються під час процесу прийняття на роботу.

Проблемні ситуації: етап співбесіди та вердикту

Респондентам було запропоновано обрати варіант відповіді, відповідно до власного досвіду проявів дискримінації при працевлаштуванні із можливістю вибрати декілька варіантів.

Що з наведеного нижче відбувалося з вами протягом пошука роботи у логістичній сфері?

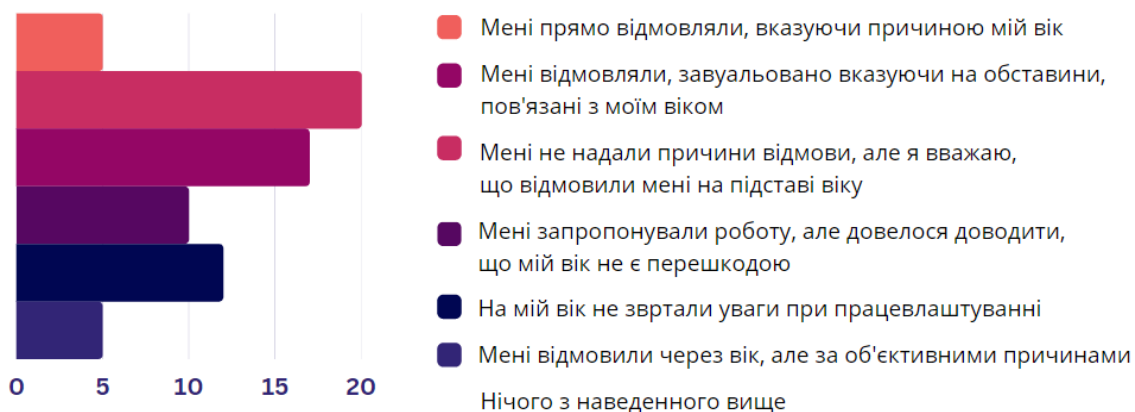


Рис. 3.2.5 Розподіл відповідей респондентів на питання: «Що з наведеного нижче відбувалося з вами протягом пошука роботи у логістичній сфері?», особи

Пряма відмова із вказанням віку кандидата як причини - у таку ситуацію потрапляли 5 осіб, серед яких було 3 особи віком 55+, 1 особа віком 46-54 роки і одна особа віком 18-23 роки.

Завуальовано натякаючи на вік відмовляли 20 особам, представляючи всі вікові групи. Особисте враження, що відмова була продиктована упередженістю перед віком, хоча причина не була названа склалося у 17 осіб. Доводити, що вік не є перешкодою у професійному виконанні посадових обов'язків довелося доводити на співбесіді 10 людям. Треба зазначити, що 5 із них відносилися до співробітників, що працюють фізично.

12 осіб мали досвід, коли роботодавець не звертав уваги на їх вік. Відмова на підставі надмірних фізичних навантажень і шкоди для здоров'я трапилася із 5 респондентами, 4 з яких відносяться до категорії 55+.

Таким чином, ми можемо побачити, наскільки поширений той чи інший досвід є у певних вікових груп і наскільки поширеними є випадки прямого і прихованого ейджизму при працевлаштуванні.

Переходячи до правової сторони ситуації, 18 респондентів знали про неправомірність дискримінації за віком при працевлаштуванні в Україні, а 7 зазначили, що не знали. Із них переважна більшість людей віком 46-55+, і це наводить на висновок, що більш старші люди в нашій країні потребують доступу до ресурсів, за допомогою яких можна було б підвищити власну правову обізнаність і захищати свої права. Також, одним із варіантів може бути набуття темою ейджизму гласності та освітлення у ЗМІ, що привернуло би до неї увагу і могло б підвищити в населення знання власних прав.

Ілюстрацією до того є відповіді на наступне питання: 23 респонденти не подавали скарги стосовно дискримінації за віком при працевлаштуванні. При тому, що 10 з них попередньо зазначили, що мають досвід прямої дискримінації за віком при працевлаштуванні. Двоє осіб, що подавали скарги, представляють людей 35-54 років.

Це є підтвердженням того, що ейджизм існує і має прояви, але його законна регуляція не відбувається. Відповідальність за дискримінацію не несуть, тому що випадки ейджизму навіть не доходять до інстанцій.

Щодо перспективи на майбутнє, чи мають респонденти намір подавати офіційну скаргу та намагатися отримувати правовий захист, якщо їх дискримінуватимуть за віком при працевлаштуванні, відповіді розподілилися таким чином:

У майбутньому, чи маєте ви намір подавати офіційну скаргу та намагатися отримувати правовий захист, якщо вас дискримінуватимуть за віком при працевлаштуванні?

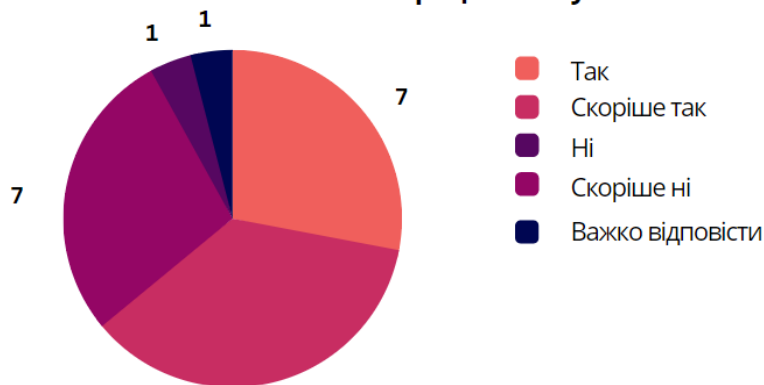


Рис. 3.2.6 Розподіл відповідей респондентів на питання: «У майбутньому, чи маєте Ви намір подавати офіційну скаргу та намагатися отримувати правовий захист, якщо вас дискримінуватимуть за віком при працевлаштуванні?», особи

9 опитуємих схильні до відповіді “Скоріше так”, 7 все ж таки обрали варіант “Скоріше ні”. 7 будуть захищати свої права, а 1 респондент вибере не звертатися за допомогою. Ще одній особі важко відповісти на це запитання.

Отже, ми можемо побачити, що не дивлячись на існування відповідного закону, що передбачає відповідальність за дискримінацію за віком, а також на численний та поширений досвід прямого і непрямого ейджизму, в боротьбу із роботодавцями кандидати переважно не вступають, і це означає, що дискримінація залишається безкарною і продовжує бути нормалізованою. На це може бути декілька причин, які я пропонувала б вивчити у майбутніх дослідженнях. Наприклад, чи є причиною того, що люди не звертаються за захистом те, що вони не мають чіткого розуміння процедури, за якою вони можуть його отримати? Чи причиною є, на думку громадян, марність боротьби і відсутність відчуття потреби у соціальній справедливості?

Перед тим, як робити висновки, звернемося до опитування, що було проведено серед роботодавців.

Опитування "Прояви дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні" для роботодавців

Як було зазначено раніше, для повноти картини та можливості робити подальші висновки і висувати гіпотези для майбутніх досліджень, було зроблено опитування осіб, що займаються наймом у компаніях логістичної галузі, або у відділах логістики підприємств. До респондентів входять рекрутери, HR менеджери, керівники відділів. Всього було опитано 10 осіб.

На початку опитування ми попросили респондентів вказати інформацію про компанію, у якій вони працюють.

5 респондентів - це представники компанії, що існує більше 15 років, 5 респондентів - з компанії 3-6 років.

За масштабами п'ятеро - це респонденти, що працюють у міжнародному форматі, троє - національному, і двоє - регіональному. За формою власності респонденти відносять свою компанію таким чином: 5 - приватне підприємство, і також 5 прийшлося на підприємство колективної власності.

Для того, щоб встановити фактичний розмір організації, респондентам запропонували вказати кількість найманих працівників.

Ситуація ідентична попередньому питанню: п'ятеро працюють у підприємстві, що нараховує від 50 до 250 осіб, і друга половина експертів - у компанії із штатом 250 осіб плюс. Тобто, були розглянуті ситуації в організаціях різного масштабу, різної форми власності і різного строку існування. Ми матимемо змогу побачити, чи впливають ці чинники на ситуацію з ейджизмом при прийомі на роботу, з оглядом на суб'єктивність наданих відповідей.

Наступні питання стосувалися вже вікової ситуації у компанії.

“Чи є серед найманих працівників Вашої організації працівники віком 50+ років?” - на це питання відповіді розділилися майже навпіл: 6 осіб відповіли “Так”, і 4 відповіли “Ні”. Зауважимо, що розбіжності у відповідях працівників однієї і тієї самої компанії викликана кількістю підрозділів і необхідності запобігати до аутсорсу.

“Чи є серед найманих працівників Вашої організації працівники 15-18 років?” - ситуація схожа, шестеро відповіли “Ні”, 2 респонденти обрали варіант “Так”, натомість 2 - “Важко відповісти”. Це може свідчити про дещо узагальнене уявлення респондента про вік молодших співробітників.

Щодо із ситуацією з середнім віком колективу компаній, у яких працюють респонденти - ситуація виглядає досить однозначною.

Який, на вашу думку, приблизний середній вік колективу Вашої організації?

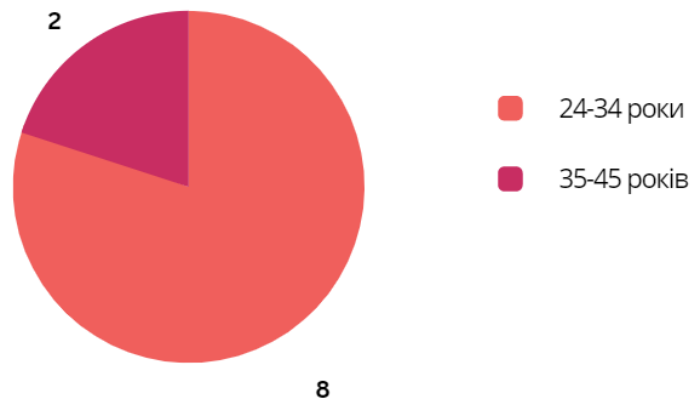


Рис. 3.2.7 Розподіл відповідей респондентів на питання «Який, на вашу думку, приблизний середній вік колективу Вашої організації?», особи

Ми можемо із впевненістю сказати, що найбільше у професійному просторі у логістиці представлена саме група 24-34 років, лише 2 респонденти оцінили середній вік співробітників у 35-45 років.

Етап маркетингових досліджень ринку праці: етап створення оголошень

“Чи вказують в оголошеннях про вакансії у Вашій організації вікові межі для

кандидатів?” - на це питання респонденти відповіли наступним чином.

5 осіб відповіли “Ні, ніколи”, 4 обрали варіант “Так, іноді”, ще 1 - “Важко відповісти”.

Наступне питання спонукає задатися питанням, чи замислюються взагалі роботодавці над питаннями вікової дискримінації і вік кандидатів.

“Чи перевіряють у Вашій організації формулювання своїх оголошень про

прийом на роботу на наявність вікової дискримінації?»

Чи перевіряють у Вашій організації формулювання своїх оголошень про прийом на роботу на наявність вікової дискримінації?

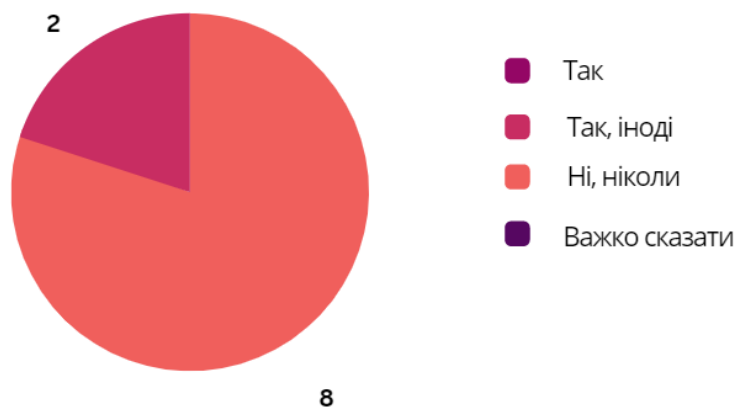


Рис. 3.2.8 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи перевіряють у Вашій організації формулювання своїх оголошень про прийом на роботу на наявність вікової дискримінації?»»

8 представників роботодавців ніколи не перевіряли свої оголошення на наявність дискримінаційної риторики, і лише двоє роблять це іноді.

Наступні два питання, «Чи включаєте Ви людей віком 15-23 роки в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?» та «Чи включаєте Ви людей віком 38+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?» і «Чи включаєте Ви людей віком 55+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?» отримали наступні відповіді:

Чи включаєте ви людей віком 15-23 роки в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

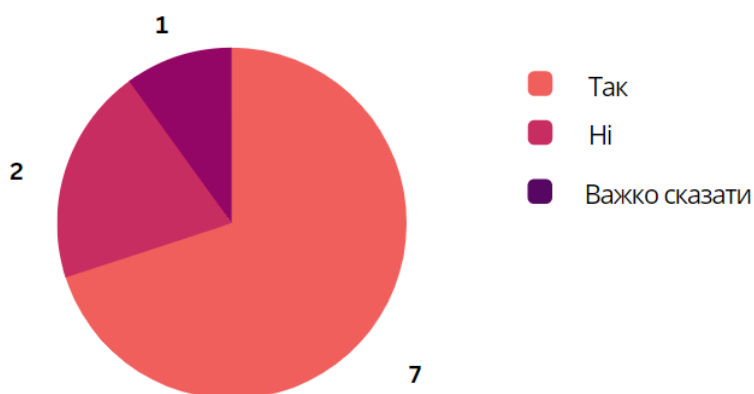


Рис. 3.2.9 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи включаєте Ви людей віком 15-23 роки в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці??», особи

Чи включаєте ви людей віком 24-38 років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

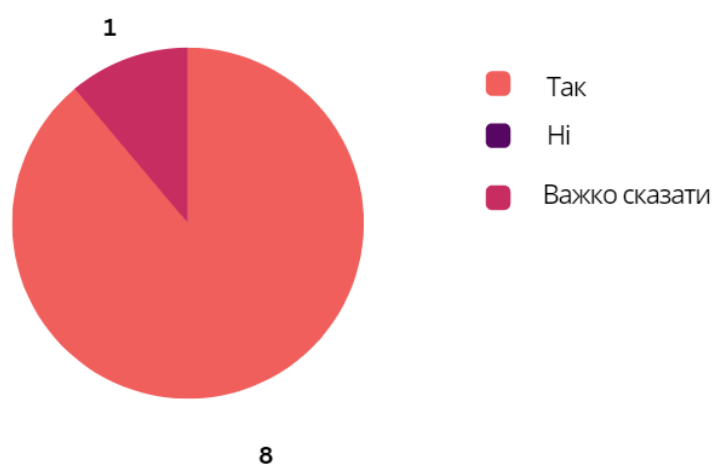


Рис. 3.2.10 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи включаєте Ви людей віком 24-38+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?», особи

Чи включаєте ви людей віком 55+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

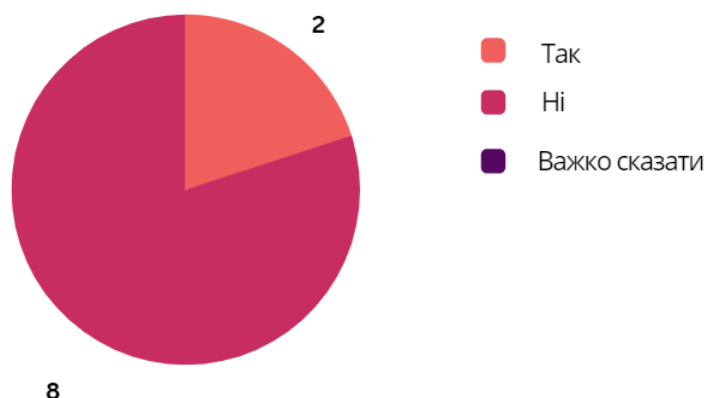


Рис. 3.2.11 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи включаєте Ви людей віком 55+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?», особи

Ми можемо побачити приблизно однакову картину у вікових групах до 38 років, але на запитанні про співробітників 55+ картина радикально змінюється. Людей цього віку вже не розглядають як повноцінних кандидатів, проте найкраща для кандидатів опція - це вік до 38 років.

Більш детальними майбутніми дослідженнями можна буде визначити більш конкретно, який вік робить кандидатів більш “небажаними” для роботодавців.

Етап маркетингових досліджень ринку праці: збір інформації про кандидатів на вакантну посаду: вивчення резюме та відбір кандидатів на співбесіду

У цьому блоці питання були направлені саме на виявлення ейджистських упереджень і мірам, що можна прийняти для вирішення проблеми.

“Чи враховують у Вашій організації вік претендента під час прийому на роботу?”

5 відповідей складає “Скоріше так”. 3 особи обрали варіант “Так” і “Скоріше ні”. Ще 2 відповіли “Ні”.

“Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік молодший за 20?” і “Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік старший за 55?” - на ці два питання, що виділяють дві найбільші “групи ризику” для дискримінації за віком, респонденти відповіли таким чином:

Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік молодший за 23

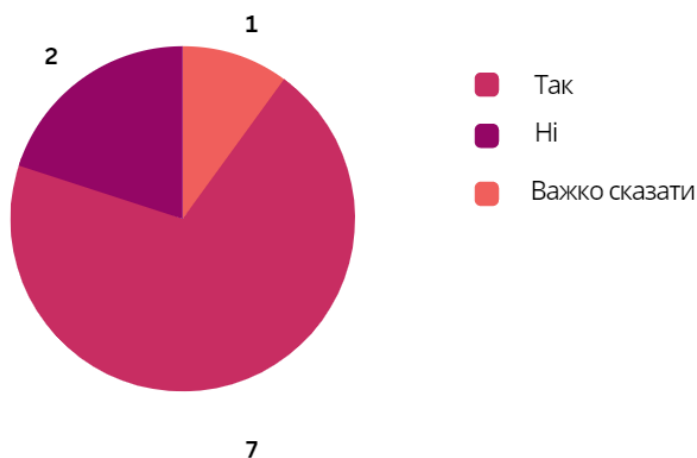


Рис. 3.2.12 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік молодший за 23?», особи

Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік старший за 55?

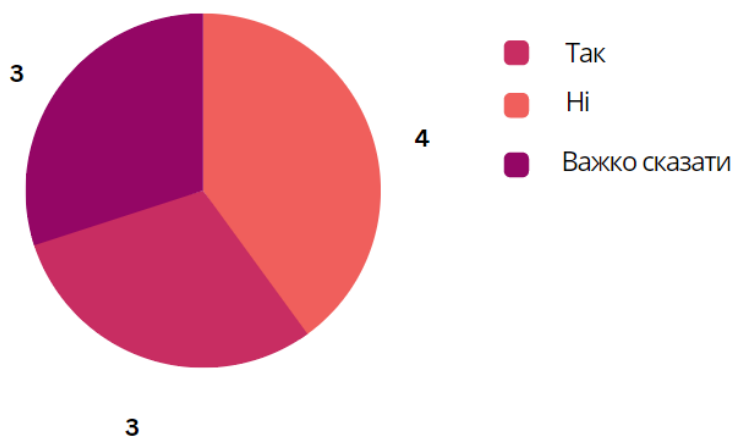


Рис. 3.2.13 Розподіл відповідей респондентів на питання: “Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік старший за 55?»», особи

Ми можемо побачити, як ще на етапі розглядання резюме можуть “відсіюватись” кандидати старші за 55 років на думку 4 роботодавців, і кандидати молодше 23 у 2 роботодавців. Ще троє обрали варіант “Важко сказати”. Тобто це означає, що тільки через вік кандидатам на посаду не надаються рівні шанси з іншими, що часто може суперечити не тільки інтересам співробітників, але й інтересам самих роботодавців, які можуть втратити потенційно корисного і компетентного працівника тільки через вікові упередження тих, хто займається наймом.

На відверте питання “Чи доводилось Вам відмовляти претендентам на роботу на основі їх віку?” 4 опитаних відповіли “так”, стільки ж - “ні”, і ще двоє - “Важко відповісти” на це запитання.

Можливі проблеми, пов'язані з віковими критеріями претендентів та їх вирішення

Жодної стверджувальної відповіді не отримало запитання “Чи були у Вашій організації випадки подання скарг на дискримінацію за віком при прийнятті на роботу?”. Проте 8 анкетованих відповіли “Ні” і ще 2 - важко відповісти, що може свідчити про нестачу відповідної інформації у респондента.

“Як Ви вважаєте, чи достатньо Ваша організація робить для того, щоб уникнути дискримінації за віком при прийнятті на роботу працівників до 23 років?” - 5 опитаних вважають, що “Скоріше так”, 3 - “Скоріше ні”, по одній відповіді отримали варіанти “Ні” та “Важко відповісти”. Однозначно “Так” не відповів жоден із респондентів.

Аналогічне питання “Як Ви вважаєте, чи достатньо Ваша організація робить для того, щоб уникнути дискримінації за віком при прийнятті на роботу працівників старше 55 років?” отримало такі відповіді: 4 опитаних обрали варіант “Скоріше ні”, 3 - “Скоріше так”, 1 - “Ні” і ще 1 “Важко відповісти”.

Наступним ми розглянемо питання з запропонованими декількома можливими варіантами відповідей щодо врахування компанією віка кандидатів.

На вашу думку, у вашій організації...

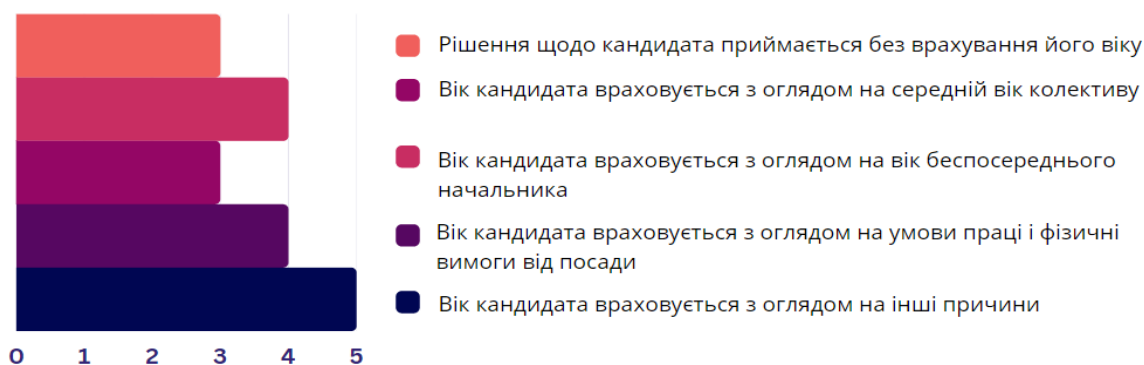


Рис. 3.2.14 Розподіл відповідей респондентів на питання «На вашу думку, у вашій організації...», особи

Рішення щодо кандидата приймається без врахування його віку - так відбувається на думку 3 опитаних. 4 вважають, що на відповідне рішення впливає середній вік колективу, а 3 - що впливає вік безпосереднього начальника. 4 респондентів вважають, що на рішення впливає необхідність фізичних навантажень і загальних умов праці, і 5 вважає, що на врахування віку кандидата впливають причини, не зазначені серед запропонованих варіантів.

Наступне питання стосується повідомлення кандидату вердикт роботодавця. У гіпотетичній ситуації, якщо відмова буде пов'язана із віком кандидату, респонденти вважають, що ситуація відбувається наступним чином:

Якщо у Вашій організації кандидату відмовлятимуть у посаді за віковим критерієм, то скоріш за все...

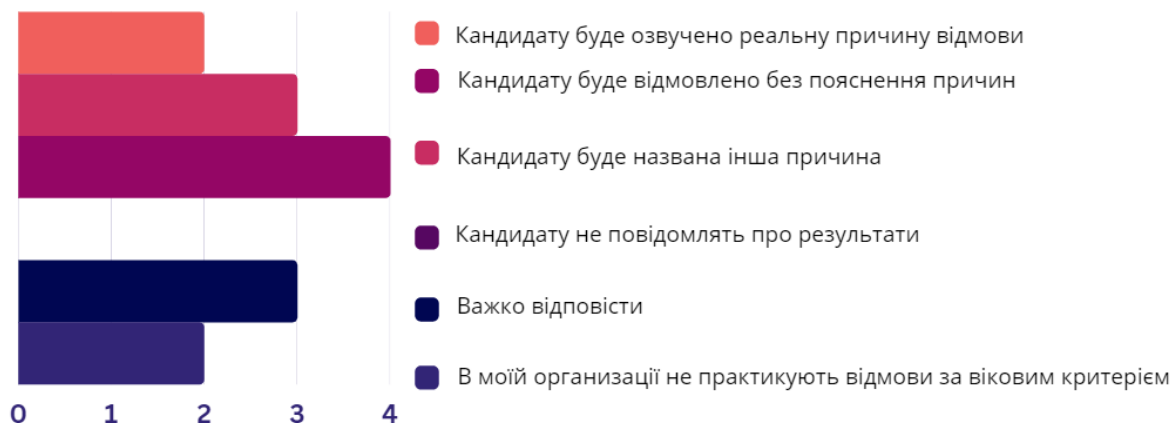


Рис. 3.2.15 Розподіл відповідей респондентів на питання «Якщо у Вашій організації кандидату відмовлятимуть у посаді за віковим критерієм, то скоріш за все...», особи

2 голоси набрала відповідь “Кандидату буде озвучена реальна причина відмови”, 3 - “Кандидату буде відмовлено без пояснення причини”, 4 прийшлося на відповідь “Кандидату буде названа інша причина”. “Важко відповісти” набрало 3 і 2 експертів зазначили, що в їх організації не практикують відмови за віковою ознакою. Жоден респондент не відповів “Кандидату не повідомлятимуть про результат”.

Наступне питання стосується особистого сприйняття проблеми ейджизму респондентами. “Чи вважаєте ви, що дискримінація за віком є проблемою в процесі найму у Вашій організації?”

Чи вважаєте ви, що дискримінація за віком є проблемою в процесі найму у Вашій організації?

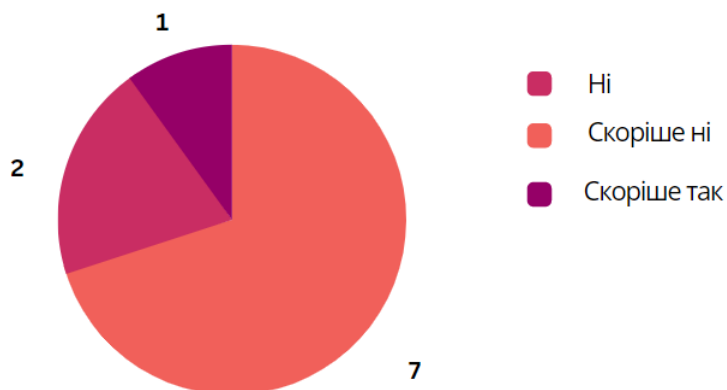


Рис. 3.2.16 Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи вважаєте ви, що дискримінація за віком є проблемою в процесі найму у Вашій організації?», особи

Як ми можемо побачити з діаграми, 7 осіб вважають, що в їхній компанії ейджизм скоріше не є проблемою. 2 більш впевнені і обрали варіант “Ні”. 1 роботодавець відповів “Скоріше так”.

Останнє запитання стосувалося можливих змін, які б дозволили покращити ситуацію з дискримінацією за віком.

На вашу думку, які з наступних змін у політиці найму були б доцільні у вашій компанії?

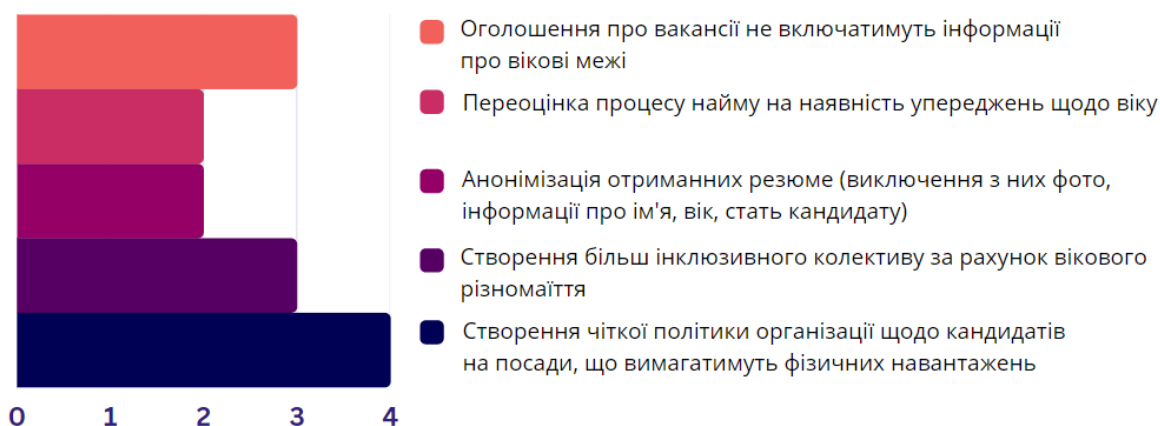


Рис. 3.2.17 Розподіл відповідей респондентів на питання «На вашу думку, які з наступних змін у політиці найму були б доцільні у вашій компанії?», особи

”Оголошення про вакансії не включатимуть інформації про вікові межі, а також такі вирази як "молодий колектив", "людина з життєвим досвідом", тощо” - такий варіант набрав 3 голоси.

“Переоцінка процесу найму на наявність упереджень щодо віку” та “Анонімізація отриманих резюме (виключення з них фото, інформації про ім'я, вік, стать кандидату)” набрали по 2 голоси.

“Створення більш інклюзивного колективу за рахунок вікового різномайття” також отримало 3 голоси.

“Створення чіткої політики організації щодо кандидатів на посади, що вимагатимуть фізичних навантажень” набрало 4.

Висновки до розділу 3

Враховуючи результати, що ми отримали у опитуванні кандидатів, ми можемо зробити наступні висновки, стосовно завдань нашого дослідження:

1. Ми виявили взаємозв'язок між віковою групою кандидата та його досвідом ейджизму при прийомі на роботу в сфері логістики. Найбільшим досвід прямого і прихованого ейджизму отримувала вікова група 55+ років, на другому місці - 45-54 роки, а на третьому 18-23 роки. Найменш “ризикованою” виявилась група 24-35 років.

2. Ми оцінили дієвість сучасного законодавчого захисту від дискримінації за віком у професійній сфері на практиці і побачили, що люди, зазнавши дискримінації не пишуть скарги, не звертаються до інстанцій у спробах забезпечити справедливість. Відповідно, ми прийшли до висновку, що люди не звертаються за правовою допомогою, тому закон не працює на практиці.

3. Ми виявили поширеність досвіду кандидатів і роботодавців у проблемі ейджизму при прийнятті на роботу. Результати анкетування дали нам змогу побачити, що найбільш поширеним є саме прихований ейджизм, однак випадки прямого дискримінування, на жаль, також трапляються у процесі працевлаштування.

Причиною того, що люди не намагаються захищати свої інтереси можуть бути різноманітними. Можна припустити, що вони не бачать негайної вигоди від того, що оштрафують роботодавця, який вже відмовив їм у посаді. Можливо, присутня недовіра до органів охорони правопорядку, можливо, люди не розуміють і вважають складною процедуру звернення за встановленням справедливості. З психологічної точки зору, причиною може бути інтерналізований ейджизм та внутрішнє почуття, що вже пізно боротися, особливо самотужки.

Причина такої поведінки може стати темою майбутніх досліджень.

Аналізуючи результати опитування роботодавців, ми можемо побачити наступні тенденції і прийти до наступних висновків:

- Значна частина роботодавців не замислюється над існуванням дискримінації за віком при прийомі на роботу нових співробітників
- Середній вік колективу більшості компаній становить 25-38 років
- Розмір та тип компанії не має прямого відношення до ейджизму у наймі співробітників.
- Частина роботодавців не розглядає попередньо кандидатів старше 55 років, менше частина також не розглядає працівників молодше 23 років.
- Компанії не отримують скарг на дискримінацію за віком.
- Ейджизм не стоїть на повістці дня в компанії логістичної галузі, це не вважається проблемою самими роботодавцями.

За упередженнями проти певних вікових груп може стояти різна мотивація, але часто цим є нестача відповідної інформації.

Враховуючи результати обох опитувань стосовно офіційних скарг і ситуації з тим, що кандидати, що зазнали дискримінації не намагаються себе захистити, можна зробити висновок, що на практиці закон про заборону дискримінації не працює в тому вигляді, в якому повинен.

Практики, що були перелічені в останньому питанні до роботодавців, а саме варіанти простих мір протидії ейджизму, найбільшу підтримку отримав варіант “Створення чіткої політики організації щодо кандидатів на посади, що вимагатимуть фізичних навантажень” - таким чином, критерієм оцінки кандидатів може стати не їх вік а, потенційно, стан здоров'я. Така міра однаково допомогла би і кандидатам, і компаніям уникнути ризиків, пов'язаних із фізично тяжкою працею.

У завершення, розглянемо результати стосовно гіпотез дослідження:

1. Найбільше страждають від ейджизму люди віком старше 50 років. Гіпотеза була підтверджена, однак це не нівелює досвід молодших поколінь, а також проблеми ейджизму.

2. Робота, що вимагає фізичних навантажень, частіше є приводом відмови у прийнятті на роботу для людей старше 50 років. Гіпотеза частково підтвердилася: надмірні фізичні навантаження і справді є приводом для роботодавців відмовити кандидату у посаді, але ми не можемо стверджувати, що це є основним фактором.

3. Більшість проявів дискримінації за віком при прийомі на роботу відносяться до категорії “прихованого” ейджизму. Гіпотеза підтвердилася і в опитуванні роботодавців, і в опитуванні претендентів.

У висновку треба зазначити, що складність дієвої боротьби з віковою дискримінацією саме під час працевлаштування полягає у тому, що нерідко його прояви є прихованими і можуть бути “списані” на формальну невідповідність вимогам, тому вплив правовими засобами на ситуацію є обмеженим.

У якості мір протидії доцільним було би застосовувати заходи неюридичного характеру, зокрема:

- Забезпечити умови для дорослих людей підвищувати кваліфікацію, аби вона відповідала вимогам ринку.
- Запровадити доступ до засобів підвищення рівня правової культури
- Суспільний розголос ситуацій, пов'язаних з ейджизмом, оскільки він несе суттєві репутаційні ризики для компанії.

Від боротьби з упередженнями виграють не тільки кандидати, але і самі компанії, саме тому, чим раніше відповідні міри будуть запроваджені, тим більше цінності отримують, насамперед, самі роботодавці у плані кадрового капіталу.

Висновки

Дискримінація за віком при прийомі на роботу є суспільною проблемою, від якої не застрахован жоден із нас, адже вік неминуче наздожене кожного, без виключень. Саме тому, так необхідно привертати суспільний інтерес до подолання цієї проблеми і вести активну роботу із створення інклюзивних професійних середовищ та підвищувати соціальну і правову відповідальність за дискримінацію за віковою ознакою.

В ході дослідження, проведеного автором, було виявлено, що більшість респондентів не звертається за допомогою, не подає скарги стосовно випадків дискримінації за віком, які тим часом мають поширений і майже нормалізований характер. Таким чином, згідно з результатами опитування, ряд роботодавців не бачить у цьому проблеми.

Повертаючись до завдань цієї роботи, ми можемо визначити, що: нами було вивчено теоретичні та методологічні засади аналізу вікової дискримінації в соціології, і згідно з обробленим матеріалом, необхідно відмітити, що емпіричних досліджень національного масштабу з питання ейджизму наразі бракує.

Ми оцінили дієвість сучасного законодавчого захисту від дискримінації за віком у професійній сфері на практиці. Як нам демонструють результати пілотажного анкетування, на практиці Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» не працює так, як того потребує ситуація, саме тому ми пропонуємо звернутися до неюридичної боротьби із проблемою, а саме, наприклад, привертати суспільну увагу до цієї проблеми, проведення медійної боротьби з соромом, який огортає багато питань, пов'язаних з віком, підвищення правової обізнаності населення. В юридичному плані, доцільним було би створити державний інститут, що регулює відповідні випадки,

створити прозору і просту систему інформування відповідних органів щодо випадків дискримінації при працевлаштуванні.

Ми з'ясували основні форми вікової дискримінації при прийнятті на роботу і прийшли до висновків, що прихована, непряма дискримінація є найбільш поширеним видом. Саме тому юридична відповідальність є також важко досяжна - надто легко замаскувати упередженість і надто важко отримати прямий доказ.

Ми виявили поширеність досвіду кандидатів і роботодавців у проблемі ейджизму при прийнятті на роботу, і, прийшли до висновку, що станом на сьогодні ейджизм є поширеною проблемою, яка не отримує достатньо уваги і інструментарій по боротьбі з нею в нашому суспільстві ще не визначений достатньо чітко. Це доводить важливість майбутніх досліджень і підтверджує необхідність звертати суспільну увагу до цього явища.

Список використаних джерел

1. Бакка Т. Дискримінація, расизм, ксенофобія, антисемітизм: історія, сьогодення і шляхи подолання / Т. Бакка, І. Ветров, М. Виговський, Т. Ладиченко, Т. Мелещенко, І. Щупак. Навчальний посібник. Київ – Дніпропетровськ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, Центр «Ткума», 2011. 64 с
2. Білослудцев С.О. Дискримінація за віком на ринку праці України. наук. робот. Київ, 2013. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3318/Bilosludtsev_Dyskryminatsiia_za_vikom_na_rynku_pratsi_Ukrainy.pdf (дата звернення: 12.06. 2022).
3. Господарський кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436%2D15&p=1154520013571264#Text> (дата звернення: 05.06.2022).
4. Галустьян Ю. М., Демченко І., Волосевич І. Дослідження, проведені в рамках підготовки восьмої періодичної доповіді про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок /Київ, 2014. 105 с.
5. Городяненко В.Г. Соціологія посібник для ВНЗ. Львів, 2008. 436 с.
6. Громадська спілка Мережа правового розвитку. Правила прийняття на роботу. 2018. URL: <https://ldn.org.ua/useful-material/pravila-prijnatta-na-robotu/> (дата звернення: 01.06.2022).
7. Загальна декларація прав людини ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948 URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 01.06.2022).
8. Закон України “Про зайнятість населення”. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24, ст.243). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 16.06. 2022).

9. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 32, ст.412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> дата звернення: 12.06. 2022).

10. Закон України “Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#Text> (дата звернення: 12.06. 2022).

11. Київський міжнародний інститут соціології. Всеукраїнське дослідження щодо дискримінації в Україні - за матеріалами прес-релізу. Київ, 2016 URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=618&t=10&page=1> (дата звернення: 16.06. 2022).

12. Козирев М. П. Соціологія. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. 655 с.

13. Крикавський Є. В. Логістика для економістів: підруч. для студентів та викл. ВНЗ.; Нац. ун-т "Львів. політехніка". 2-ге вид., виправл. і доповн. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. 476 с. : іл. – (Серія "Світ маркетингу і логістики" ; вип. 9)

14. Кулакова С. Ю. Управління процесом рекрутингу на підприємствах в сучасних умовах. *Електронне наукове фахове видання “Ефективна економіка”*. 2018. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/47.pdf (дата звернення: 15.06. 2022).

15. Опришко В. Ф., Шульженко Ф. П., Шимон С. І. та ін.; Правознавство: Підручник. За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. - К.: КНЕУ, 2003. - 767 с.

16. Павелків Р. В. Вікова психологія: підручник для ВНЗ. К. : Кондор, 2011. С. 418-421.

17. Пилипчук Р. В. Дискримінація / Енциклопедія сучасної України : у 30 т. / ред. кол. І. Дзюба М.; Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2020.
18. Пономарьов С. Федорович І. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с
19. Піча В.М. Соціологія, підручник для ВНЗ. Київ, 2004, 244-276 с.
20. Равлінко З. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження. 12.00.01. Дисертація. Львів. 2016. 201 с.
21. Соціологічна асоціація України. Проект «Соціальні нерівності: сприйняття українським суспільством», заключний звіт. Харків, 2018. URL: http://sau.in.ua/app/uploads/2019/07/ZVIT_SOCZIALNI-NERIVNOSTI_2018_.pdf (дата звернення: 12.06. 2022).
22. Соціологія. Підручник. За ред. Проф. В.Г. Городяненко.-3-тє вид., перероблене доповнене - К.,2008.
23. Танчин І. Соціологія: навчальний посібник для ВНЗ. Дніпро, 2015. 111 с.
24. Толуб Н. Ейджизм по-українськи: чому молодь та людей старшого віку не беруть на роботу. URL: <https://thepage.ua/ua/style/life-style/ejdzhizm-chomu-poshukachiv-roboti-diskriminuyut-za-vikom> (дата звернення: 01.06.2022).
25. Фонд “Демократичні ініціативи” ім. Ілька Кучеріва у співпраці із Центром прав людини ZMINA за підтримки Програми розвитку ООН в Україні - соціологічне дослідження. 2021. URL: <https://www.who.int/news/item/02-11-2021-who-clinical-consortium-on-healthy-ageing-meeting-2021> (дата звернення: 31.05. 2022).
26. Шандрівська О. Є., Кузяк В. В. , Хтей Н. І. Логістичний менеджмент : практикум / М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Львів.

політехніка" ; за наук. ред. Є. В. Крикавського. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. 192 с.

27. Швець О. В., Флюр О. М. Контент-аналіз / Українська дипломатична енциклопедія: У 2-х т. /Редкол.:Губерський Л. В. та ін.Київ, 2004. Т.1. 760с.

28. Berger M. Equality by Statute. New York, 1952. URL: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2037&context=lalrev> (дата звернення: 01.06.2022).

29. Butler, R. Ageism. The Encyclopedia of Aging. New York: Springer Publishing Co.1995. P. 38–39. URL:https://www.researchgate.net/publication/273879749_Ageism_Comes_of_Age (дата звернення: 01.06.2022).

30. Campbell C., Has Sociology Progressed? Reflections of an Accidental Academic. Cham: Palgrave Macmillan. 2019 URL: <https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-3-030-19978-4%2F1.pdf> (дата звернення: 01.06.2022).

31. Carmichael F., Claire H., Procellato L., Ingham B., Prashar A. Ageism and age discrimination / Managing age diverse workforce / eds. Parry E., Tyson S. 2011. P. 115-129. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/288313603.pdf> (дата звернення: 01.06.2022).

32. Cohen S. E. The Complex Nature of Ageism: What Is It? Who Does It? Who Perceives It? The Gerontologist, Volume 41. Issue 5. 1 October 2001. P. 576–577. URL: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/576/596571> (дата звернення: 01.06.2022).

33. Coughlin Joseph F., The Longevity Economy: Unlocking the World's Fastest-Growing, Most Misunderstood Market PublicAffairs; Standard Edition (November 7, 2017) – C. 215

34. Cowgill Donald O. , Holmes Lowell D. Aging and Modernization. American Journal of Sociology Volume 79, Number 3 Nov., 1973. URL:

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/225621> (дата звернення: 11.10.2022).

35. Harris K., Krygsman S., Waschenko J., Rudman D., Ageism and the Older Worker: A Scoping Review *The Gerontologist*, Volume 58, Issue 2, April 2018, Pages 1–14, URL: <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194> (дата звернення: 01.06.2022).

36. Horrocs J.E. Age Discrimination in Simulated Employment Contexts: An Integrative Analysis. 1995 *Journal of Applied Psychology* vol.80 p.6 URL: <https://www.researchgate.net/journal/Journal-of-Applied-Psychology-1939-1854> (дата звернення: 12.06. 2022).

37. International Longevity Center. Ageism in America. USA, 2006. URL: https://books.google.cz/books/about/Ageism_in_America.html?id=kBIFAAAAYA_AJ&redir_esc=y (дата звернення: 01.06.2022).

38. International Longevity Center. Ageism in USA. USA, 2008. URL: https://books.google.cz/books/about/Ageism_in_America.html?id=kBIFAAAAYA_AJ&redir_esc=y (дата звернення: 01.06.2022).

39. Jahor S. Azarkievi Social stratification according to Marx and Weber: comparison of the theories and modern relevance. University of Glasgow, 22 June, 2015. URL: https://www.academia.edu/19721451/Social_Stratification_According_to_Marx_and_Weber_Comparison_of_the_Theories_and_Modern_Relevance (дата звернення: 31.05. 2022).

40. Merriam-Webster - Dictionary and Thesaurus. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/discrimination> (дата звернення: 31.05. 2022).

41. OLX Робота, опитування. Матеріали прес-релізу. 2021 р. URL: <https://blog.olx.ua/25181/viddaleno-rezultati-opituvannya/> (дата звернення: 12.06. 2022).

42. Palmore E. Ageism Comes of Age. Duke University/The Gerontologist 43(3):418-420, 2003. URL:https://www.researchgate.net/publication/273879749_Ageism_Comes_of_Age (дата звернення: 01.06.2022).
43. Palmore E. The Ageism Survey: First Findings. The Gerontologist. Volume 41. Issue 5, 1 October 2001, P. 572–575. URL: <https://academic.oup.com/gerontologist/article/41/5/572/596570> (дата звернення: 01.06.2022).
44. Pincus, Fred L. Reverse Discrimination: Dismantling the Myth. — Lynne Rienner Publishers, 2003. — 183 p. URL:<https://books.google.de/books?id=JN3N3EmaIuIC> (дата звернення: 31.05.2022).
45. Smelser, N. J. Sociology, an Introduction / N. J. Smelser. — New York : Wiley & Sons, 1967
46. Working-age population. UNFPA — 2018 URL:<https://www.unfpa.org/data/demographic-dividend#1> / (дата звернення: 01.06.2022).

Опитування "Прояви дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні" для претендентів

Шановний респондент, просимо Вас взяти участь в короткому опитуванні, яке дозволить краще зрозуміти проблеми логістичної галузі в Україні та в майбутньому покращити роботу логістичних організацій. Всі відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді. Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні.

1. Оберіть вашу вікову групу

- 18-23 роки
- 24-34 роки
- 35-45 років
- 46-54 роки
- 55+ років

2. Ваша основна професія у логістичній галузі...

- Пов'язана з фізичною працею (водій, вантажник, оператор складу, тощо.)
- Пов'язана із спілкуванням з клієнтами (відділ продажів, служба підтримки, диспетчер, оператор, тощо.)

- Пов'язана з процесами управління (менеджмент різного рангу)

3. Ваш стаж у логістичній сфері складає...

- Менше року
- 1-2 роки
- 3-5 років
- 5-8 років
- Більше 8 років

- Не маю досвіду роботи в галузі
4. Чи маєте Ви профільну освіту?
- Так
 - Ні
5. Чи працювали Ви у сфері логістики безпосередньо до спроби працевлаштування на нове місце роботи?
- Так
 - Так, але мав/мала перерву більше 1 року
 - Ні
6. Чи доводилось вам приховувати свій вік при працевлаштуванні, у співбесіді чи в резюме?
- Так
 - Ні
 - Важко відповісти
7. Чи вважаєте Ви свій вік перешкодою в отриманні бажаної роботи?
- Так
 - Скоріше так
 - Скоріше ні
 - Ні
 - Важко відповісти
8. Чи вважаєте ви, що шанси отримати бажану позицію будуть вище, якщо Ви не вказуватимите свій вік у резюме?
- Так
 - Скоріше так
 - Скоріше ні
 - Ні
 - Важко відповісти
9. Якщо в оголошенні про вакансію вказані вікові рамки, в які Ви не потрапляєте, то скоріш за все ви...

- Все одно спробую вислати резюме із вказанням свого віку
- Все одно спробую вислати резюме без вказання свого віку
- Не відповідатиму на оголошення
- Залежить від посади та вимог до кандидатів
- Важко відповісти

10. Чи вважаєте ви, що стикались з відкритою дискримінацією за віком при спробах працевлаштування у підприємства логістичної сфери? (Прямі відмови у прийомі на роботу, аргументовані вашим віком)

- Так
- Ні
- Важко відповісти

11. Чи стикалися Ви з "прихованою" дискримінацією під час працевлаштування? (Приклад: коментарі щодо "молодого колективу", в який може бути важко вписатися, питання щодо сімейного положення і натяки на можливу декретну відпустку, тощо)

- Так
- Ні
- Важко відповісти

12. Що з наведеного нижче відбувалося з вами протягом пошука роботи у логістичній сфері?

- Мені прямо відмовляли, вказуючи причиною мій вік
- Мені відмовляли, завуальовано вказуючи на обставини, пов'язані з моїм віком
- Мені не надали причини відмови, але я вважаю, що відмовили мені на підставі віку
- Мені запропонували роботу, але довелося доводити, що мій вік не є перешкодою
- На мій вік не звертали уваги при працевлаштуванні

- Мені відмовили через вік, але за об'єктивними причинами (наприклад, надмірна фізична навантаження та ризик для здоров'я)

- Нічого з наведеного вище
- Важко відповісти

13. Чи знали Ви про неправомірність дискримінації за віком при працевлаштуванні в Україні?

- Так
- Ні

14. Чи подавали Ви колись скарги, стосовно дискримінації за віком при працевлаштуванні?

- Так
- Ні

15. У майбутньому, чи маєте Ви намір подавати офіційну скаргу та намагатися отримувати правовий захист, якщо вас дискримінуватимуть за віком при працевлаштуванні?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні
- Ні
- Важко сказати

Опитування "Прояви дискримінації за віком при прийнятті на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні" для роботодавців

Шановний експерт, просимо Вас взяти участь в короткому опитуванні, яке дозволить краще зрозуміти проблеми логістичної галузі в Україні та в майбутньому покращити роботу логістичних організацій. Всі відповіді будуть використані лише в узагальненому вигляді. Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні.

1. Скільки років приблизно існує Ваша організація?

- 1-3 роки
- 3-6 років
- 6-10 років
- 10-15 років
- Більше 15 років

2. До якого типу слід віднести Вашу організацію за масштабами діяльності?

- Регіональна
- Національна
- Міжнародна

3. До якого типу слід віднести Вашу організацію за формою власності?

- Приватне підприємство
- Підприємство колективної власності
- Комунальне підприємство
- Державне підприємство

- Підприємство змішаної форми власності

4. Скільки найманих працівників приблизно працює у Вашій організації?

- 250 осіб
- Від 50 до 250 осіб
- Від 10 до 50 осіб
- Не перевищує 10 осіб

5. Чи є серед найманих працівників Вашої організації працівники віком 50+ років?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

6. Чи є серед найманих працівників Вашої організації працівники 15-18 років?

- Так
- Ні
- Важко відповісти

7. Який, на вашу думку, приблизний середній вік колективу Вашої організації?

- 18-24 років
- 25-38 років
- 38-50 років
- 50-60 років
- Всі вікові групи представлені відносно рівномірно
- Важко сказати

8. Чи вказують в оголошеннях про вакансії у Вашій організації вікові межі для кандидатів?

- Так, завжди
- Так, іноді

- Ні, ніколи
- Важко сказати

9. Чи перевіряють у Вашій організації формулювання своїх оголошень про прийом на роботу на наявність вікової дискримінації?

- Так, завжди
- Так, іноді
- Ні, ніколи
- Важко сказати

10. Чи включаєте Ви людей віком 15-23 роки в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

- Так
- Ні
- Важко сказати

11. Чи включаєте Ви людей віком 24-38+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

- Так
- Ні
- Важко сказати

12. Чи включаєте Ви людей віком 55+ років в кейс-стаді та дослідженнях ринку праці?

- Так
- Ні
- Важко сказати

13. Чи враховують у Вашій організації вік претендента під час прийому на роботу?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні Ні
- Важко сказати

14. Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік молодший за 23?

- Так
- Ні
- Важко сказати

15. Чи проходять у Вашій організації етап розглядання резюме кандидати, чий вік старший за 55?

- Так
- Ні
- Важко сказати

16. Чи доводилось Вам відмовляти претендентам на роботу на основі їх віку?

- Так
- Ні
- Важко сказати

17. Чи були у Вашій організації випадки подання скарг на дискримінацію за віком при прийнятті на роботу?

- Так
- Ні
- Важко сказати

18. Як Ви вважаєте, чи достатньо Ваша організація робить для того, щоб уникнути дискримінації за віком при прийнятті на роботу працівників до 23 років?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні
- Ні
- Важко сказати

19. Як Ви вважаєте, чи достатньо Ваша організація робить для того, щоб уникнути дискримінації за віком при прийнятті на роботу працівників старше 55 років?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні
- Ні
- Важко сказати

20. На вашу думку, у вашій організації...

- Рішення щодо кандидата приймається без врахування його віку
- Вік кандидата враховується з оглядом на середній вік колективу
- Вік кандидата враховується з оглядом на вік безпосереднього

начальника

- Вік кандидата враховується з оглядом на умови праці і фізичні

вимоги від посади

- Вік кандидата враховується з оглядом на інші причини

21. Якщо у Вашій організації кандидату відмовлятимуть у посаді за віковим критерієм, то скоріш за все...

- Кандидату буде озвучено реальну причину відмови
- Кандидату буде відмовлено без пояснення причин
- Кандидату буде названа інша причина
- Кандидату не повідомляють про результати
- Важко відповісти
- В моїй організації не практикують відмови за віковим критерієм

22. Чи вважаєте ви, що дискримінація за віком є проблемою в процесі найму у Вашій організації?

- Так
- Скоріше так
- Скоріше ні

- Ні
- Важко сказати

23. На вашу думку, які з наступних змін у політиці найму були б доцільні у вашій компанії?

- Оголошення про вакансії не включатимуть інформації про вікові межі, а також такі вирази як "молодий колектив", "людина з життєвим досвідом", тощо

- Переоцінка процесу найму на наявність упереджень щодо віку

- Анонімізація отриманих резюме (виключення з них фото, інформації про ім'я, вік, стать кандидату)

- Створення більш інклюзивного колективу за рахунок вікового різноманіття

- Створення чіткої політики організації щодо кандидатів на посади, що вимагатимуть фізичних навантажень

АНОТАЦІЯ

Робота присвячена вивченню проблеми дискримінації за віком при працевлаштуванні у організаціях логістичної галузі в Україні. Об'єкт магістерської роботи - вікова дискримінація в професійному середовищі в Україні. Предметом роботи є вікова дискримінація при прийомі на роботу в організаціях логістичної галузі в Україні, а метою - дослідити прояви дискримінації за віком при прийомі на роботу до організацій логістичної сфери в Україні.

В першому розділі роботи було проведено аналіз соціологічних теорій та підходів до вивчення проблеми дискримінації за віком у загальному сенсі та у більш вузькому контексті працевлаштування та зайнятості.

Другий розділ присвячений існуючій методології досліджень дискримінації за віком на ринку праці та огляду існуючих емпіричних досліджень за темою.

В третьому розділі представлено програму та результати пілотажного емпіричного дослідження щодо поширеності та видів дискримінації за віком при працевлаштуванні до організацій логістичної галузі в Україні. В ході роботи було виявлено, що дискримінацію у тій чи іншій мірі зазнають всі вікові групи, але найбільш ураженою є вікова група людей старших за 55 років. Найбільш поширеною виявилася прихована дискримінація.

Ключові слова: дискримінація за віком, ейджизм, працевлаштування, логістичні організації, прийом на роботу.

ANNOTATION

This work is studying the problem of age discrimination in employment in organizations of the logistics industry in Ukraine. The object of the master's thesis is age discrimination in the professional environment in Ukraine. The subject of the work is age discrimination in hiring in logistics organizations in Ukraine, and the goal is to investigate the manifestations of age discrimination in hiring in logistics organizations in Ukraine.

In the first section of the work, an analysis of sociological theories and approaches to the problem of age discrimination was carried out both in general sense and in a narrower context of employment.

The second chapter is devoted to the existing research methodology of age discrimination in the labor market and a review of existing empirical research on the topic.

The third chapter presents the program and results of pilot empirical research on the prevalence and types of age discrimination in employment in logistic organizations in Ukraine. In the course of the work, it was found that discrimination is experienced by all age groups to one degree or another, but the age group of people older than 55 years is the most affected. Hidden discrimination was the most common manifestation of the case.

Key words: age discrimination, ageism, employment, logistics organizations, hiring.