

МІЖНАРОДНИЙ ФОНД «ВІДРОДЖЕННЯ»  
ХАРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

# **ТРУДОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ:**

**РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО  
ДОСЛІДЖЕННЯ**

ХАРКІВ  
2011

**Автори:**

**А.Ю. Будник**, науковий співробітник ХМГО «ХІСД»  
**М.О. Колоколова**, науковий співробітник ХМГО «ХІСД»  
**С.В. Щербань**, науковий співробітник ХМГО «ХІСД»

Видання здійснене  
за фінансової підтримки  
Програми «Верховенство права»  
Міжнародного фонду «Відродження».



**Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження** / Кол. авт. — Х.: ХІСД, 2011. — 64 с.

Вивчення проблеми трудової дискримінації людей старшого віку є на сьогодні вкрай важливим та актуальним. Увазі читачів пропонуються результати дослідження, які дають відповіді на питання поширеності зазначеної проблеми під час працевлаштування, звільнення та в процесі трудової діяльності, вказані основні причини дискримінації та окреслені можливі шляхи вирішення.

Публікація може бути корисна співробітникам центрів зайнятості, науковцям, соціологам, студентам соціологічних факультетів та всім, кого цікавить зазначена проблема.

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	4
<b>Методологія дослідження</b> .....	7
<b>I. Оцінка масштабів трудової дискримінації людей старшого віку</b> .....	10
<b>II. Порушення прав людей старшого віку при працевлаштуванні</b> .....	18
<b>III. Результати контент-аналізу оголошень з працевлаштування</b> .....	24
<b>IV. Дискримінація людей старшого віку в процесі трудової діяльності</b> .....	28
<b>V. Стереотипи як головний чинник утиску трудових прав людей старшого віку</b> .....	36
<b>VI. Прийняття пенсійної реформи. Чи враховано думку людей старшого віку?</b> .....	46
<b>VII. Шляхи подолання трудової дискримінації людей старшого віку</b> .....	50
<b>Висновки</b> .....	55
<b>Summary</b> .....	59

## Вступ

Демографічна ситуація України вже протягом двох десятиліть залишається невтішною, а всі прогнози на майбутнє говорять про те, що до 2025 року українська нація суттєво скоротиться і постарішає. Із проблеми старіння населення витікає інша проблема — навантаження на ринок праці. За оцінками соціологів, на сьогодні на 100 працюючих громадян припадає 86,2 пенсіонери, а до 2025 року їхні частки зрівняються<sup>1</sup>. Розв'язанню цієї складної ситуації заважає не тільки відсутність ефективної демографічної політики держави, а й не вирішені проблеми оптимізації ринку праці, подолання безробіття та трудової дискримінації. На сьогодні, за офіційною статистикою, в Україні налічується близько півмільйона зареєстрованих безробітних<sup>2</sup>, загальна ж кількість безробітних працездатного віку на перший квартал 2011 року становила 1,9 млн. чоловік<sup>3</sup>, серед яких близько третини складають люди віком від 40 до 59 років<sup>4</sup>.

Представники саме цієї вікової категорії мають найбільший життєвий і фаховий досвід, але через низку причин часто опиняються «за бортом» ринку праці. Однією з цих причин є вікова дискримінація. Дослідження показують, що людям, старшим за 45 років, дуже складно працевлаштуватися, тим більше офіційно, тому часто люди цього віку погоджуються на низькооплачувану роботу, не маючи ніяких трудових договорів, пільг, соціальних пакетів, оплачуваних відпусток тощо. Проблема полягає не тільки в об'єктивно низькій конкурентоспроможності старшого покоління порівняно з молодим, а й у великій кількості стереотипів та упереженому ставленні до людей старшого віку з боку роботодавців.

Актуальність проблеми зумовлена також запропонованими змінами трудового законодавства. Питання збільшення пенсійного віку в

Україні стало одним із найбільш дискусійних за останній рік. При чому мало хто звертає увагу на наслідки цих змін для осіб старшого віку. Збільшення пенсійного віку призведе до того, що конкуренція на ринку праці стрімко зросте, і постраждають від цього більшою мірою люди старшого віку, оскільки вони будуть затребувані менше, ніж молодь, яка має сучасну освіту та необхідні знання у нових фахових галузях.

Слід зазначити, що проблема утиску прав людей старшого віку, їхньої дискримінації при працевлаштуванні, звільненні та під час трудової діяльності вже давно активно висвітлюється на форумах та у журналістських статтях. Окрім того, у світі час від часу проводяться соціологічні дослідження проблем дискримінації в цілому та трудової дискримінації зокрема.

Так, за результатами дослідження Міжнародного рекрутингового агентства, проведеного у 28 країнах світу, приблизно 50% людей, опитаних у країнах СНД, відповіли, що стикалися з дискримінацією при працевлаштуванні. Серед них 53% людей старшого віку відмітили, що це була вікова дискримінація<sup>5</sup>.

Не оминає цієї проблеми і Міжнародна організація праці. Ще у 2007 році опубліковано доповідь МОП на тему «Рівність у сфері праці: відповіді на виклики»<sup>6</sup>, яка була присвячена новим формам дискримінації при працевлаштуванні. При чому чималу увагу експерти присвятили саме ейджизму (ageism).

Є досвід проведення подібних досліджень і в Росії. У 2008 році Центром соціально-трудових прав було проведено дослідження щодо дискримінації в сфері праці<sup>7</sup>. Провівши аналіз оголошень з працевлаштування, дослідники виявили, що 44% з них мали дискримінаційні вимоги щодо віку.

Вивчається також погляд на цю проблему з боку роботодавців. У 2006 році в Росії Центром маркетингових та соціологічних досліджень Кадрового Дому «СуперДжоб» в ході опитування 200 роботодавців, їм було поставлене таке питання: «Як Ви вважаєте, який із нижченаведених факторів більше, ніж інші, впливає на відмову при працевлаштуванні людей старших за 45 років?». Відповіді показали існуючі стереотипні уявлення щодо людей старшого віку. Так, 22%

<sup>1</sup> «Корреспондент». - 11 марта 2011. - Доступно на: [http://korrespondent.net/ukraine/events/1194834-evropa-potemneet-i-ukraina-tozhe-korrespondent-vyyasnil-kak-ukraina-vospolnit-deficit-rabochejsily?p=1&mode=DESC&field=t\\_stamp](http://korrespondent.net/ukraine/events/1194834-evropa-potemneet-i-ukraina-tozhe-korrespondent-vyyasnil-kak-ukraina-vospolnit-deficit-rabochejsily?p=1&mode=DESC&field=t_stamp)

<sup>2</sup> Державна служба статистики України <http://ukrstat.gov.ua/>

<sup>3</sup> Статистичні дані Державної служби статистики України. - Доступно на: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>

<sup>4</sup> Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О. Г. Осауленка. — К.: Державний комітет статистики України, 2010. — 567 с. — С. 364.

<sup>5</sup> <http://job.ukr.net/news/vozrast-diskriminacii6457/>

<sup>6</sup> <http://trudprava.ru/index.php?id=1445>

<sup>7</sup> Доступно на: <http://www.trudprava.ru/index.php?id=1411>

роботодавців назвали такий фактор, як «труднощі в навчанні», на другому місці (19%) виявився «радянський» менталітет людей старшого віку, а 15,5% опитаних відмітили меншу працездатність людей після 45 років<sup>8</sup>.

В Україні дослідницькими та громадськими організаціями також проводяться дослідження у сфері праці, що торкаються різних типів трудової дискримінації, здебільшого гендерної, а також професійної, етнічної тощо.

Так, у 2006 році було проведено вивчення деяких аспектів трудової дискримінації ВБО «Турбота про літніх в Україні» в рамках реалізації проекту «Адвокація інтересів людей похилого віку в Україні»<sup>9</sup>. У 2008 році ця проблема серед інших досліджувалась Харківською правозахисною групою разом із 18 партнерськими правозахисними організаціями<sup>10</sup>. Обидва дослідження намітили певний пласт проблем, пов'язаних з дискримінацією людей старшого та похилого віку в Україні. Зокрема, зазначалося, що серед дискримінаційних практик найбільш поширеними є вікові обмеження при прийомі на роботу.

У 2010 році Харківським інститутом соціальних досліджень також було розпочато вивчення окресленої проблеми. В рамках проекту «Дослідження масштабів трудової дискримінації людей старшого віку на прикладі Харківської області», підтриманого Міжнародним Фондом «Відродження», була задіяна ціла низка соціологічних методів збору та аналізу інформації. Ця публікація представляє результати зазначеного дослідження.

<sup>8</sup> <http://www.superjob.ru/research/articles/347/trudoustrojstvo-bez-vozrastnoj-diskriminacii/>

<sup>9</sup> [http://tlu.org.ua/view/project\\_02](http://tlu.org.ua/view/project_02)

<sup>10</sup> <http://rus.newsru.ua/arch/ukraine/16may2009/diskriminac.html>

## МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Окреслюючи методологію дослідження, важливо зазначити той перелік питань, який дозволив максимально широко вивчити проблему трудової дискримінації людей старшого віку:

- масштаби утиску трудових прав людей 45-59 років;
- порушення прав людей старшого віку при працевлаштуванні, в процесі трудової діяльності та при звільненні;
- причини утиску трудових прав людей старшого віку;
- ставлення до можливого прийняття пенсійної реформи;
- шляхи вирішення проблеми трудової дискримінації людей старшого віку.

В ході дослідження були задіяні наступні методи збору інформації:

### Опитування населення 45-59 років

Проводилося у дев'яти районах м. Харкова та 13 населених пунктах Харківської області (усього 600 осіб) методом структурованого інтерв'ю за місцем проживання респондента та дозволило вивчити наскільки сьогодні жителі м. Харкова та Харківської області відчувають проблему вікової дискримінації у трудовій сфері;

Виходячи з характеристик об'єкту, цілей і завдань даного дослідження, використана тріступенева вибірка з систематичним відбором на I і II етапах і квотним відбором на III етапі. На першому етапі побудови вибірки було відібрано 13 населених пунктів у Харківській області, а на другому — були взяті точки відліку. На третьому етапі організації вибірки (відбір респондентів у сім'ях) використовувалась процедура квотного відбору.

Статистичні похибки з імовірністю 95% не перевищують:

- 4% для показників, близьких до 50%;
- 3,46% для показників, близьких до 25% або 75%;
- 2,4% для показників, близьких до 10% або 90%;

- 1,74% для показників, близьких до 5% або 95%;
- 0,8% для показників, близьких до 1% або 99%.

Загалом параметри вибіркової сукупності відбивають модель гендерної сукупності й **відповідають вимогам репрезентативності**, що дозволяє поширити висновки дослідження **на всіх людей старшого віку, що проживають у Харківській області**.

В опитуванні застосовувалась стандартна процедура: дослідження проводилось методом особистого (face-to-face) інтерв'ю. Тривалість інтерв'ю складала в середньому 30 хвилин.

**Підготовка інтерв'юерів:** усі інтерв'юери, які брали участь у дослідженні, пройшли спеціальний тренінг. Його проводив бригадир на основі детальної інструкції, яка включала: пояснення цілей дослідження, особливості відбору респондентів, загальні рекомендації щодо проведення інтерв'ю.

У ході дослідження здійснювався **контроль якості польових робіт** за наступними категоріями:

- 100-відсотковий контроль правильності заповнення анкет;
- 100-відсотковий аналіз щоденників інтерв'юерів, з метою переконатися, що респонденти відбиралися згідно з правилами;
- 10-відсотковий вибіркового контроль факту і повноти проведення інтерв'ю, дотримання методики відбору респондентів за допомогою повторного відвідування респондента;
- 10-відсотковий контроль факту проведення інтерв'ю, дотримання методики відбору респондентів за допомогою телефонного опитування респондента;

Введення й подальша обробка первинної інформації була здійснена за допомогою програмного пакету з обробки соціологічних даних SPSS 17.0.

Під час математичної обробки анкет здійснювався також контроль за дотриманням логічних переходів і контроль узгодженості даних, наведених у різних розділах опитувальника. Виявлені в ході логічного контролю помилки інтерв'юера було виправлено. Анкети, що не відповідають методичним вимогам, не розглядалися.

### **Проведення індивідуальних інтерв'ю та фокусованих групових інтерв'ю з людьми старшого віку, які постраждали від дискримінації в сфері праці**

Інтерв'ю та фокус-групи з людьми 45-59 років, які стикалися з проблемою трудової дискримінацією, дозволили більш глибоко вивчити прояви, причини, наслідки дискримінації людей старшого віку у сфері праці з точки зору них самих.

### **Проведення індивідуальних інтерв'ю з представниками служби зайнятості Харківської області**

Дали змогу отримати експертну оцінку і побачити проблему з боку державних органів, які займаються питанням працевлаштування.

### **Контент-аналіз газетних та Інтернет-оголошень з працевлаштування**

Дозволив продемонструвати масштаби трудової дискримінації людей старшого віку, що проявляються ще на стадії пошуку роботи.

## I. ОЦІНКА МАСШТАБІВ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ

Стаття 2 Кодексу законів про працю України наголошує «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин»<sup>10</sup>. Очевидно, до інших обставин відноситься і вік, оскільки масштаби безпідставного, необґрунтованого утиску трудових прав людей старшого віку є на сьогоднішній день значними.

За отриманими даними приблизно кожна третя особа 45-59 років стикається з віковою дискримінацією в трудовій сфері.

Так, 23,5% респондентів піддавалися цьому виду дискримінації при працевлаштуванні, 8,5% — у процесі трудової діяльності (при цьому подальший аналіз даних показав, що масштаби дискримінації на робочому місці насправді майже втричі більші), 2,9% — у випадках звільнення (скорочення, незаконного звільнення).

Аналіз гендерного розподілу серед респондентів, які стикалися з проблемою дискримінації, показав, що при працевлаштуванні жінки та чоловіки стикаються з проблемою однаково часто (Рис. 1). Натомість жінки частіше за чоловіків піддаються дискримінації в процесі трудової діяльності (31,3% — жінки, 21,1% — чоловіки) та при звільненні (10,4% — жінки, 7,4% — чоловіки). Таким чином, в процесі трудової діяльності та при звільненні спостерігається гендерна нерівність, і утиск прав жінок, порівняно з чоловіками, є більшим.

Освіта, так само як і стать, суттєво не впливає на трудову дискримінацію людей старшого віку. Кількість дискримінованих серед людей з середньою, середньою спеціальною або вищою освітою є приблизно однаковою за усіх ситуацій (Рис. 2).

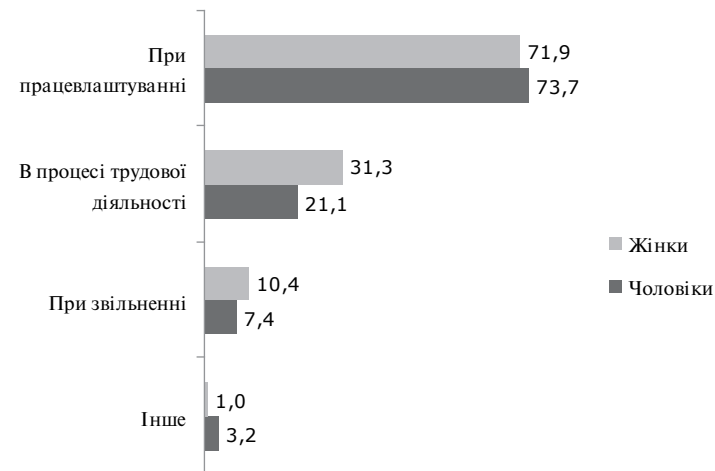


Рис. 1. Гендерний розподіл серед респондентів, які стикалися з проблемою трудової дискримінації через вік (у % до тих, хто відповів)

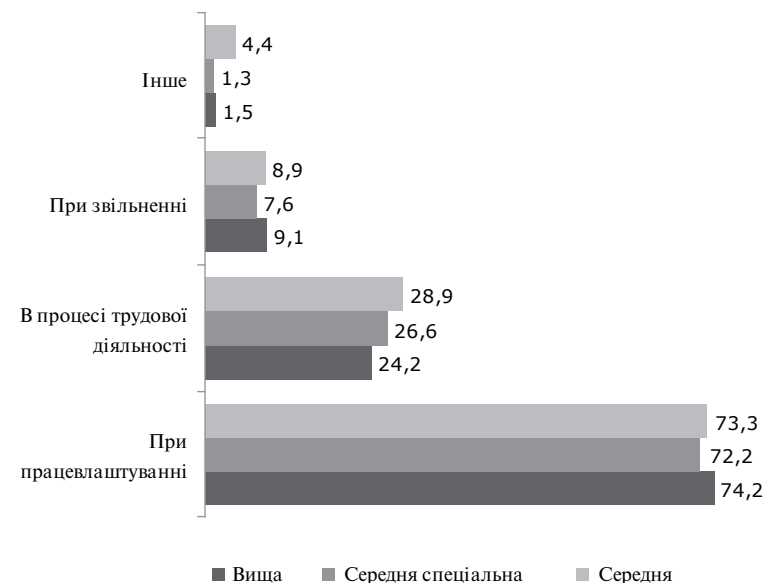


Рис. 2. Залежність вікової дискримінації у сфері праці від рівня освіти (у % до тих, хто відповів)

<sup>10</sup> Кодекс законів про працю України. Доступно на: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

Теж саме можна сказати про зв'язок між рівнем трудової дискримінації людей старшого віку і їхнім сімейним станом. Трудова дискримінація людей старшого віку суттєво не залежить від їхнього сімейного стану.

Таким чином, можна констатувати, що коли мова йде про прийняття на роботу людини старшого віку, то вік стає найголовнішим критерієм серед усіх соціально-демографічних ознак, і під дискримінацію може потрапити будь-яка людина віком 45-59 років незалежно від статі, рівня освіти, сімейного стану тощо.

Єдиним фактором, який має суттєвий вплив на рівень дискримінації людей старшого віку, є сфера зайнятості, в якій вони задіяні. На сьогодні найбільшою мірою люди 45-59 років піддаються дискримінації у таких сферах: сільське господарство (48,1% з тих, хто працює в цій сфері); сфера послуг (44,2%); торгівля (38,2%); легка промисловість (37,5%). Це може пояснюватись наявністю у роботодавців широкого спектру вибору серед пошукачів цих спеціальностей, адже ці спеціальності є сучасними, і серед усієї маси пошукачів роботодавець з легкістю зможе обрати працівника помолодше. З іншого боку, такі сфери, як торгівля та сфера послуг вимагають від пошукачів таких якостей, як приємна зовнішність, комунікабельність, активність, креативність, які стереотипно пов'язуються лише з молодими працівниками, а не з людьми старшого віку.

Деякий вплив на розповсюдженість трудової дискримінації людей старшого віку має тип населеного пункту, де проживає респондент. Так, у сільській місцевості, на відміну від м. Харкова, випадків дискримінації при працевлаштуванні менше (68,4% проти 75,8%, відповідно), проте тут частіше дискримінують людей старшого віку у випадках звільнення (17,5% у селах і СМТ проти 5,3% у м. Харкові).

Загалом, за результатами опитування, люди старшого віку у своєму житті найчастіше стикалися саме з віковою дискримінацією (77,5%). Також у їхній трудовій діяльності мав місце утиск трудових прав за досвідом роботи (36,6%) та за рівнем освіти (16,4%) (Табл. 1).

Треба зауважити, що з утиском трудових прав за національною, расовою та релігійною приналежністю, люди старшого віку взагалі не стикалися.

Таблиця 1. *Утиск трудових прав за певними ознаками, з якими стикалися люди старшого віку*

Чи стикалися Ви із утиском трудових прав за наступними ознаками?	у % до відповідей
За віком	77,5
За досвідом роботи	36,6
За рівнем освіти	16,4
Інше	5,4
За сімейним станом	4,4
За статтю	4,0
За національною, расовою приналежністю	0
За релігійною приналежністю	0
Усього	144,3

Таке ж уявлення у людей старшого віку стосовно ознак, за якими найчастіше в Україні відбувається утиск трудових прав працездатного населення. На думку 79,5% людей старшого віку найпоширеніший вид трудової дискримінації – це дискримінація за віковою ознакою (Табл. 2).

Майже половина (42,5%) людей 45-59 років вважає, що досить часто утискаються трудові права за досвідом роботи, та майже кожен третій (27,9%) схиляється до думки, що утиск трудових прав населення України відбувається за рівнем освіти. Не виключають люди старшого віку і того, що в Україні існує трудова дискримінація за ознаками статі та сімейного стану (5,1% та 3,4% відповідно).

Таблиця 2. *Утиск трудових прав за певними ознаками в Україні*

За якими ознаками на ваш погляд в Україні частіше за все відбувається утиск трудових прав людей?	у % до відповідей
За віком	79,7
За досвідом роботи	42,5
За рівнем освіти	27,9
Інше	5,6
За статтю	5,1



За якими ознаками на ваш погляд в Україні частіше за все відбувається утиск трудових прав людей?	у % до відповідей
За сімейним станом	3,4
Важко сказати	3,0
За національною, расовою приналежністю	2,2
За релігійною приналежністю	0,7
Усього	170,1

На прохання розказати більш детально про власну ситуацію з дискримінацією, більшість респондентів зазначила, що після 40, а то й після 35 років, сьогодні дуже важко знайти роботу. «Сказали, що в 49 я їм вже не потрібен і не взяли»; «сказали, що беруть тільки до 35 років»; «навіть прибиральницею людині старшого віку важко влаштуватись»; «стоїть в оголошенні відразу обмеження — потрібен до 45 років і все» — це лише декілька з наведених висловлювань людей старшого віку щодо можливостей їхнього працевлаштування. Багато хто з опитаних назвав свій вік «не підходящим», а себе — «старим» і «непотрібним».

*«Ось буквально, це було вже цього року, я зірвала оголошення з приводу прийому на роботу, подзвонила за цим оголошенням, мені навіть не було розказано який характер роботи, нічого. Мені відразу поставили перше запитання про вік. Коли я сказала, що мені 48 років, то мені відразу ж відмовили, оскільки їм потрібні були працівники до 35 років».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Я ось теж, в нас магазин відкрився через дорогу, хотіла влаштуватись продавцем. Спілкувалась з менеджером, так добре спілкувались, все підходить, все влаштовує, а коли вона спитала про мій вік, то: «Ой, вибачте, ми тільки прибиральницею можемо вас взяти». Це мені 52. І тільки прибиральницею. Вже ніяким продавцем не можна, ніким».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Доволі гострою є ситуація з дискримінацією людей старшого віку і під час трудової діяльності: «відчуваю моральний тиск»; «неофіційне працевлаштування, нестабільність роботи, в будь-який

час можуть звільнити, не заплативши»; «просять «піти», оскільки вже вік заважає, час поступитись дорогою молодим, «добровільно-примусово»; «зневажливе ставлення колег»; «зневажливе ставлення з боку керівництва»; «пригнічують, моральний тиск».

Лише 9,7% з тих, хто стикався у своєму професійному житті з проявами вікової дискримінації, намагались боротись за свої права, решта ж — 90,3% — не намагалась зробити нічого. Водночас аж 41,7% людей старшого віку вважають за необхідне боротися за свої трудові права у разі їх порушення (Рис. 3).

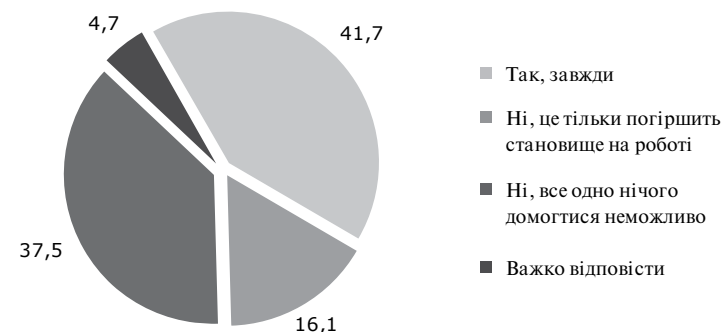


Рис. 3. **Необхідність боротьби з утиском трудових прав у разі їхнього порушення** (у % до тих, хто відповів)

Серед дій, що застосовуються людьми старшого віку для боротьби проти вікової дискримінації у сфері праці, найбільш розповсюдженим є намагання самостійно домовитись з начальством. Цей спосіб вирішення проблеми є найбільш ефективним і на думку більшості опитаних людей старшого віку (62,8%). На другому місці за вірою в ефективність стоїть звернення до громадських організацій (28,5%), а на третьому — звернення до профспілок (17,3%).

Якщо повернутись до аналізу тієї невеликої кількості людей, які намагались боротися з проявами вікової дискримінації, то можна сказати, що більше ніж у половини (55,6%) результат дій виявився негативним.

Загалом, на думку більш, ніж половини опитаних людей старшого віку, людина, яка зіткнулася з порушенням своїх прав, не зможе нічого домогтися (17,5% — «не зможе» і 34,7% — «скоріше не зможе»).



же»). До того ж будь-яке відстоювання власних прав неодмінно є конфліктом з начальством, а це означає безвихідну ситуацію для працівника: якщо ти вже невикладний начальству, то після спроб відстояти свою позицію – ситуація все одно не зміниться на твою користь, а може лише погіршитись.

*«Невикладний працівник завжди буде невикладним, тому йому просто дуже важко буде працювати. Це дуже важко, і, на мій погляд, у нашій країні з цим нічого неможливо зробити».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Боротись, на мою думку, немає сенсу, тому що на твоє місце є люди молоді. Вже, як то кажуть, спасибі за те, що є. Так багато хто вважає.»*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

У ході дослідження ми намагалися врахувати не тільки негативну, але й позитивну дискримінацію людей старшого віку. За словами респондентів, більшість з них не відчували позитивної ролі свого віку у процесі трудової діяльності (73%) (Рис. 4).

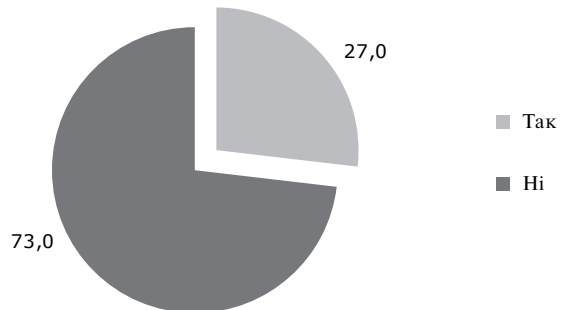


Рис. 4. *Позитивна роль старшого віку у процесі вікової діяльності*  
(у % до тих, хто відповів)

Серед тих, хто стикався у своєму трудовому житті з ситуаціями, у яких вік грав позитивну роль, найбільший відсоток припадає на «відчуття до себе більш поважного, довірчого ставлення з боку начальства» (78,1%). Слід зауважити, що довірче ставлення до людей старшого віку спостерігається частіше серед тих, хто працює на державних підприємствах (30,3%), а не на приватних (15,5%).

Окрім того, позитивна дискримінація людей старшого віку найчастіше зустрічається у таких сферах зайнятості як державні органи (34,4% працюючих у цій сфері, відчували позитивну роль свого віку); наука, культура, освіта (31,8%) і важка промисловість (30,0%). Отже, у цих сферах зайнятості ставлення до людей старшого віку є найбільш позитивним.

## II. ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Одним із завдань дослідження було з'ясувати, наскільки гостро для людей старшого віку стоїть проблема працевлаштування. За даними Держкомстату, кількість безробітних у віці 40-59 років серед загальної кількості безробітних у Харківській області у 2008 році становила 38,2%. Втім, масштаби проблеми працевлаштування складаються не тільки з кількості безробітних, але й з кількості тих, хто прагне знайти іншу роботу. А оскільки дуже часто люди у цьому віці працюють не за спеціальністю та на низькооплачуваних роботах, то врахування кількості тих, хто прагне змінити місце роботи є дуже важливим. Так, 23,4% опитаних намагались за останній рік влаштуватись на роботу. Серед них 55,9% чоловіків і 44,1% жінок.

Найчастіше пошук роботи здійснюється через знайомих (70,1% випадків) та через оголошення у друкованих виданнях (63%). Досить популярними методами пошуку роботи є також пошук через Інтернет (27,6%) та через Центр зайнятості (25,2%) (Рис. 5).

Оскільки по допомогу до Центру зайнятості зверталось лише 35 респондентів, то аналіз даного блоку питань носить скоріше якісний, ніж кількісний характер.

Більшість із тих, хто звертався до Центру зайнятості були вмотивовані, в першу чергу, бажанням знайти роботу (62,9%), 34,3% звернулися до Центру зайнятості здебільшого з метою отримання допомоги по безробіттю (Рис. 6).

Серед тих, хто звертався по допомогу до Центру зайнятості, більше половини відзначили, що зареєструватися у ньому досить легко (19 з 35 респондентів – «легко» і «скоріше легко»).

При цьому 22 респонденти з 26-ти тих, хто звертався у пошуку роботи до Центру зайнятості, так і не змогли працевлаштуватись.

Причиною цього у більшості випадків була відсутність підходящої вакансії.

<sup>11</sup> Харківська область у 2007 році (статистичний щорічник). Головне управління статистики у Харківській області. – С. 322.



Рис. 5. *Способи пошуку роботи, які найчастіше застосовують люди старшого віку (у % до тих, хто відповів)*

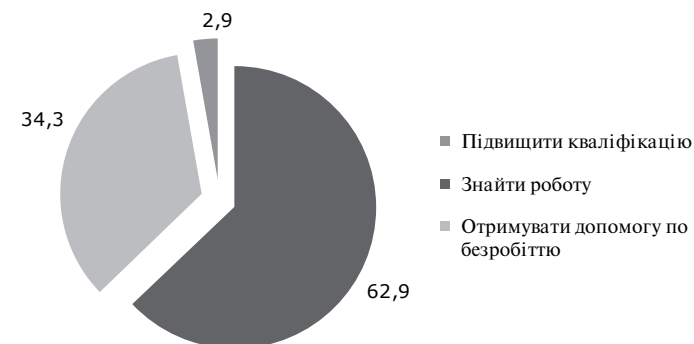


Рис. 6. *Причина звернення до Центру зайнятості (у % до тих, хто відповів)*

На глибоких інтерв'ю та фокус-групах також були присутні люди, які зверталися до Центру зайнятості у пошуку роботи. Проте усі вони не працевлаштувалися.

«Так, на жаль, я там не змогла підібрати роботу. Це було пов'язано з тим, що в мене спеціальність... я інженер машин та апаратів хімічного виробництва, а хімія в нас зараз, як відомо, у великому забутті, і ще це було пов'язано з тим, що у центрі зайнятості невеликий вибір роботи. А взагалі коли це була нормальна робота, то це або була вже зайнята вакансія, або не підходила мені, або в мене не вистачало якоїсь кваліфікації, або їм був потрібен чоловік, якщо це була інженерна посада».

(Із висловлювань людей старшого віку)

«Для цих людей невелике коло професій. Ми працюємо, виходячи з потреб роботодавців. Якщо посилаєш людину на робоче місце, хоча знаєш, що вона трохи старша за той вік, що вказав роботодавець, потім він дзвонить, скаржиться, щоб виконувалися його вимоги. І це незважаючи на досвід її роботи, її стаж, на працевлаштування».

(Із висловлювань співробітників Центру зайнятості)

Якщо оцінювати загалом, то більшість людей старшого віку, які зверталися до Центру зайнятості, вважають, що знайти роботу через Центр зайнятості важко (26 з 35 — відповіді «важко» і «скоріше важко»).

У ході опитування нам було важливо дізнатися, чому люди старшого віку не звертаються до Центру зайнятості. На першому місці серед причин незвертання стоїть неефективна робота Центру зайнятості (70,9% відповідей), а також небажання витрачати свій час та нерви на збори необхідних документів для реєстрації в Центрі зайнятості (23,3%) (Рис. 7).

Проте, важливо відзначити, що існування проблеми пошуку роботи через Центр зайнятості зовсім не означає, що він працює неефективно, адже все зрештою залежить від роботодавця. Якщо роботодавці не хочуть брати людей старшого віку через оголошення чи на співбесіду, то ті ж самі роботодавці відмовляють пошукачам і через службу зайнятості. Тож справа не в тому, що в Центрі зайнятості мало вакансій або послуг з навчання та перенавчання — ці напрямки роботи розвиваються на сьогодні досить успішно — а у стереотипах роботодавців, які проявляються щоразу після направлення пошукача з Центру зайнятості на ймовірне місце роботи.

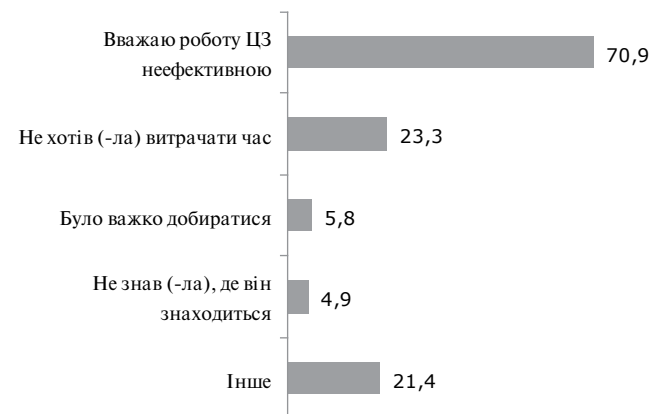


Рис. 7. Причини незвернення до Центру зайнятості  
(у % до тих, хто відповів)

Також зазначимо, що серед тих людей, які шукали роботу, 80,7% відчували до себе упереджене ставлення у зв'язку з віком. При цьому 70,5% із них відчували таке ставлення при пошуку роботи через друковані видання, 43,2% — під час особистих зустрічей з роботодавцем. Основною причиною відмови, за словами респондентів, було пояснення того, що характер роботи передбачає більш молодого працівника (67%).

Слід зазначити, що майже третина опитаних людей старшого віку не працюють (27,1%) (Рис. 8).

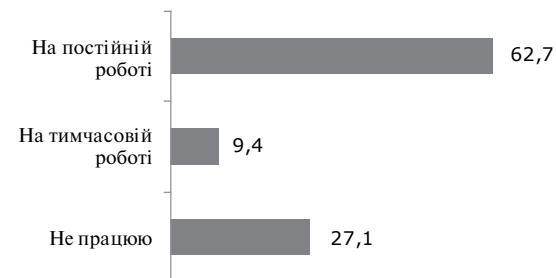


Рис. 8. Зайнятість населення старшого віку  
(у % до тих, хто відповів)

Якщо проаналізувати зайнятість жінок та чоловіків працездатного віку (чоловіки 45-59 років, жінки – 45-54 роки), то виявляється, що кількість безробітних серед чоловіків старшого віку вища, ніж серед жінок (28,4% до 26,3%). До того ж чоловіки вдвічі частіше за жінок працюють на тимчасовій роботі (12,5% до 6,3%) (Рис. 9).

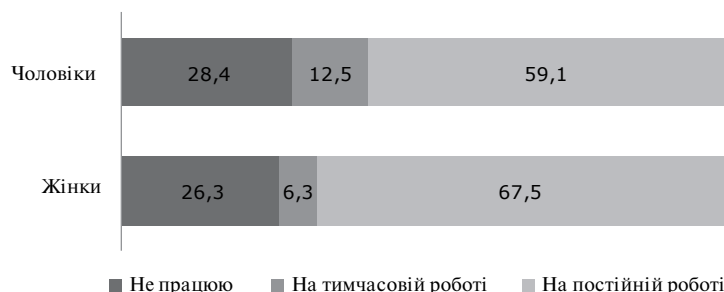


Рис. 9. *Гендерний розподіл зайнятості людей старшого віку*  
(у % до тих, хто відповів)

Більше половини непрацюючих не мають роботи до 3-х років (менше року – 20,6%, від 1 до 3 років – 31,2%) (Рис. 10).

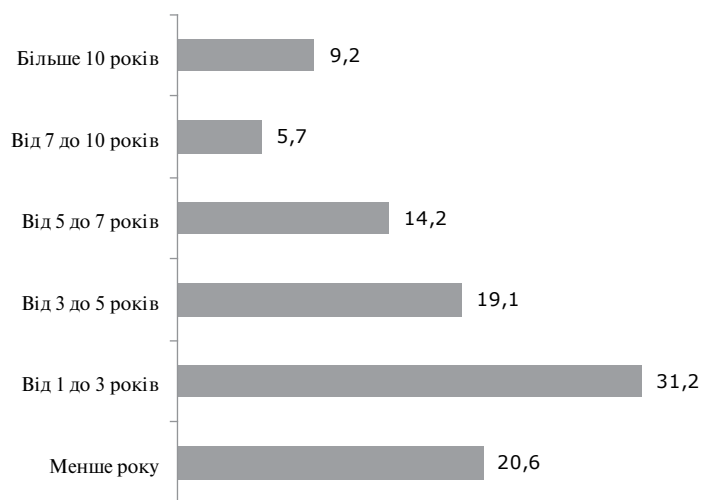


Рис. 10. *Тривалість безробіття серед людей старшого віку*  
(у % до тих, хто відповів)

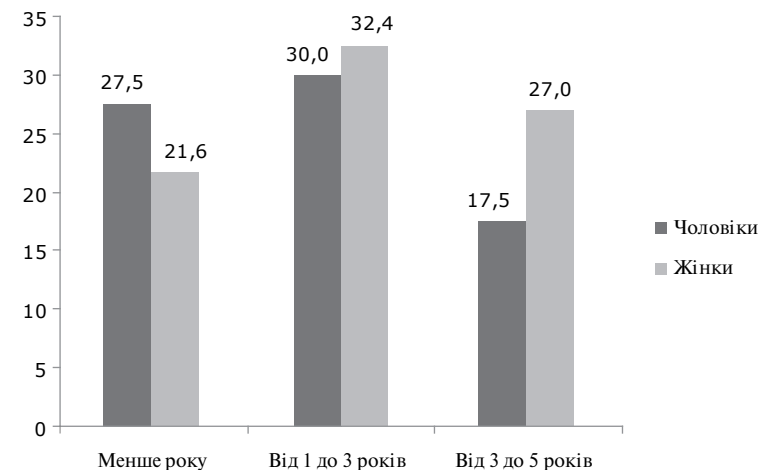


Рис. 11. *Гендерний розподіл тривалості безробіття*  
(у % до тих, хто відповів)

Якщо порівнювати затребуваність на ринку праці чоловіків і жінок, то можна легко побачити, що серед чоловіків частка тих, хто не працює менше року більша, ніж серед жінок (Рис. 11). Натомість серед жінок більше тих, хто не працює понад рік, ніж серед чоловіків (і чим більший стаж безробіття, тим більше розходження між кількістю непрацюючих серед жінок і серед чоловіків). З цього випливає, що жінкам, на відміну від чоловіків, важче знайти роботу, якщо тривалість безробіття перевищує один рік. Тому варто зазначити, що підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років навряд чи поверне безробітних жінок на ринок праці. Тим жінкам, які не працювали більше року, буде вкрай важко знайти роботу через тиск нової робочої сили в особі молодих випускників та вже працюючих, місця яких не будуть вивільнятися ще протягом п'яти років.

Основними причинами незайнятості на ринку праці є звільнення за власним бажанням (23,8%), неможливість знайти підходящу роботу (19,5%) та потрапляння під скорочення (17,3%).

Важливо відзначити, що серед тих, хто немає роботи, кожен п'ятий вважає, що його звільнили саме через упередженість як до людини старшого віку (однозначно так – 8,8%, скоріше так – 11,7%).

### III. КОНТЕНТ-АНАЛІЗ ОГОЛОШЕНЬ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Як показали результати опитування, найчастіше прояви вікової дискримінації в сфері праці спостерігаються ще на етапі працевлаштування. Причому здебільшого люди старшого віку відчувають утиск трудових прав під час пошуку роботи через оголошення з працевлаштування. Саме тому в рамках дослідження було проведено контент-аналіз таких оголошень на предмет того, кого ж на сьогодні хочуть бачити роботодавці в якості своїх співробітників, які критерії відбору є найголовнішими, в яких галузях дискримінація є найбільшою і, врешті-решт, наскільки сильно утискаються трудові права людей саме старшого віку.

Для аналізу були відібрані як Інтернет-ресурси з пошуку роботи, так і газети оголошень з працевлаштування в Харківській області, оскільки згідно з опитуванням, ці методи пошуку займають 2-ге та 3-тє місця після «пошуку роботи через знайомих» (нагадаємо, газетами користується 63% респондентів, Інтернет-ресурсами – 28%). До вибірки потрапили ті сайти пошуку роботи, на які в першу чергу вказують різні пошукові системи (Google, Yandex, Hirma) – <http://vacancy.kharkov.ua/>, <http://www.rabota.kh.ua/>, а також ті газети з оголошеннями, які користуються найбільшим попитом у Харківській області (газети «Премьер», «Работа в кармане», «Харковский курьер»). Усього було проаналізовано понад 7 тисяч оголошень.

Результати контент-аналізу показали, що обмеження за віком містяться в 15% газетних оголошень та 58% Інтернет-оголошень. Така різниця у відсотках обумовлена передусім специфікою каналів розміщення. Так, оголошення про вакансію в Інтернеті, як правило, має стандартну форму, в тому числі й графу «бажаний вік кандидата», де роботодавець вказує найбільш прийнятні для нього вікові рамки пошукача. До того ж розміщення оголошення безкоштовне, на відміну від розміщення в газеті, де плата залежить від кожного слова.

Говорячи про найбільш бажаний для роботодавців вік пошукача, слід спочатку звернутися до думки самих людей старшого віку з

цього приводу. Їхні відповіді показали, що в середньому він становить від 25 до 40 років. Реальний стан речей, який можна оцінити за результатами контент-аналізу газетних та Інтернет-оголошень, є приблизно таким самим, щоправда, верхня межа вікових рамок тут трохи зменшується – до 39 років (за оголошеннями вік бажаного пошукача перебуває у межах 23-39 років). Це передусім говорить про те, що проблема не є надуманою, а дійсно існує, оскільки її можна оцінити як через суб'єктивні думки досліджуваної групи, так і за допомогою об'єктивного методу контент-аналізу.

Окрім того, важливим для дослідження було дізнатися, яку роль при пошуку роботи відіграє саме вік. Тому, окрім вікових меж, ми фіксували також інші критерії відбору пошукачів (Табл. 3).

Таблиця 3. *Вимоги до пошукачів в газетних та Інтернет-оголошеннях з працевлаштування*

Критерії	% оголошень з працевлаштування в Інтернеті	% оголошень з працевлаштування в газетах
Досвід роботи	65,9	20,5
Вік	58,2	15
Знання ПК, Інтернет	22	1,5
Комунікабельність	17,41	2
Стать	8,9	8,6
Знання іноземної мови	4,4	0,4
Приємна зовнішність	3,2	0,8
Здатність до навчання	3	0,4

Отже, було виявлено, що роботодавець перш за все надає найбільшого значення 2-м критеріям відбору: досвід роботи та вік, бажаючи бачити людину молодшу, але вже з достатнім досвідом роботи.

Практично в кожному п'ятому оголошенні вимагаються такі риси пошукача, як комунікабельність та вміння користуватися ПК та Інтернет. Майже однотайно роботодавці пов'язують їх наявність із віком (вказані параметри зустрічаються здебільшого в оголошеннях, де потрібні люди до 45 років), що практично унеможливорює

навіть спробу пошукача надати інформацію про себе та свої вміння, вже не підходячи за віком. Цікавим є й те, що відсотки цих критеріїв в газетах (де розмір оголошення обмежений) майже в десять разів менші, ніж на Інтернет-сайтах, що передусім вказує на неосновний характер зазначених вимог.

Проаналізувавши оголошення, де потрібні люди до 45 років, ми виявили також інші потреби роботодавців щодо бажаних особистісних якостей та додаткових умінь та навичок пошукачів, які начебто присутні тільки у молодих співробітників. Так, серед особистісних якостей зазначалися: здатність до навчання, привабливість, добре розвинена пам'ять, ініціативність, уважність, цілеспрямованість, активність, акуратність, стресостійкість, зацікавленість в роботі, впевненість у собі та відповідальність. Серед додаткових професійних компетенцій, окрім користування ПК та Інтернет, були виявлені: володіння іноземною мовою, навички проведення презентацій, грамотне мовлення, вміння працювати з офісною технікою, знання культури ділового спілкування, навички роботи з діловою документацією тощо.

Слід наголосити, що вказівку «вік не має значення» було зафіксовано менше, ніж у піввідсотка всіх проаналізованих оголошень.

Оголошень, де потрібні люди саме 45-59 років, майже немає. В газетах було виявлено 12 таких оголошень (менш, ніж 0,2% оголошень) на посади водія, прибиральника, вартового, доглядальниці та охоронця. В Інтернет-оголошеннях таких вподобань не було виявлено зовсім. Окрім того, декілька десятків оголошень містили вакансії для пенсіонерів, однак всі вони стосувалися підробітків, і переважно в мережевому маркетингу.

*«Для чоловіків зазвичай пропонуємо сторожа, вартового, вантажника, різні технічні спеціальності, пропонуємо навчання. Для жінок це — продавець, санітарка, прибиральниця, вахтерка. Може це через те, що ми в області працюємо, роботи небагато, але й у Харкові, мені здається, такі ж обмеження за віком».*

*(Із висловлювань співробітників Центру зайнятості)*

Цікавим також було вивчення того, у яких галузях трудової діяльності вікова дискримінація є найбільш вираженою. Наведемо нижче перелік професій, де відбувається найбільший утиск трудових прав стосовно окресленого нами віку. Це передусім професії

зі сфери обслуговування та торгівлі: менеджер, торгівельний представник, продавець-консультант, агент торгівельної зали, бармен, охоронець, повар, дизайнер, перукар, візажист тощо. Наявність вікових обмежень присутня і в таких професіях, які начебто навпаки потребують значного досвіду роботи, який людина набуває тільки з віком. Це юрист, лікар, головний бухгалтер, адміністратор тощо. І якщо утиск трудових прав людей 45-59 років за цими професіями іще якимось можна пов'язати із презентабельним зовнішнім виглядом, який «мовбито» з роками втрачаєш, то вікові обмеження до 45, а то і до 35 років для наступних професій виглядають взагалі безпідставними: розповсюджувач листівок, фасувальник, касир, швачка у цех, прибиральник, комірник тощо.

*«Якісь вікові обмеження зустрічаються постійно. А що робити? Нам доводиться працювати перш за все від бажань роботодавця. Нещодавно була вакансія прибиральниці, так там обмеження — до 35 років. Питання — для чого такий запит?».*

*(Із висловлювань співробітників Центру зайнятості)*

При цьому майже жодних обмежень немає на робочі та будівельні спеціальності — кранівник, зварювальник, різьбяр з дерева, бетоняр, електрозварник, електромонтер, ливарник, фрезерувальник, свердлувальник, шліфувальник, ремонтник, токарь, сантехнік тощо.

Окреслена ситуація не є дивною на сьогодні, оскільки вказуючи в оголошеннях з працевлаштування вік, роботодавець начебто намагається економічно виграти, взяти до себе того, хто забезпечить надійну роботу підприємства — активного, здорового, творчого, а тому молодого співробітника. Проте разом з тим він свідомо обмежує коло пошуку та створює можливість пропустити дійсно досвідченого, сумлінного та працелюбного пошукача. Отже, подібна проблема є і буде зберігатися, допоки роботодавці не навчаться відходити від стереотипів, власних уявлень щодо трудових характеристик людей старшого віку і замість зазначення віку все-таки будуть орієнтуватися на головне — професійні знання, вміння та навички пошукачів.



## IV. ДИСКРИМІНАЦІЯ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ В ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Не менш серйозною проблемою для людей старшого віку є проблема необ'єктивного ставлення чи взагалі порушення їхніх прав у процесі трудової діяльності. Саме тому у ході опитування ми прагнули виявити наскільки задоволені / незадоволені люди своєю роботою і чи пов'язано це з віком.

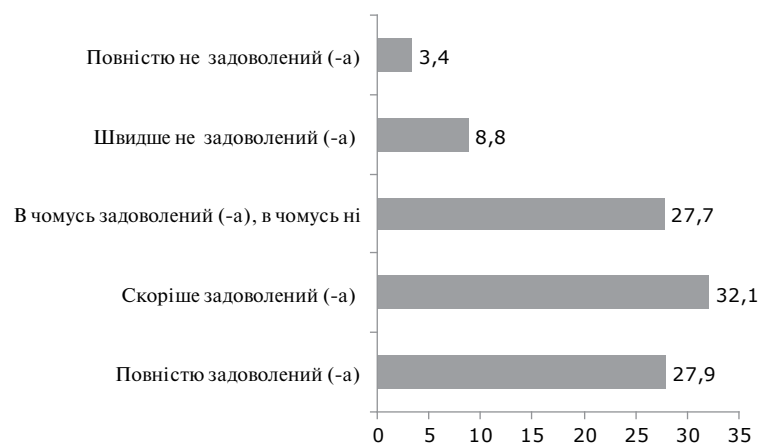


Рис. 12. *Міра задоволеності роботою людьми старшого віку*  
(у % до тих, хто відповів)

Серед працюючих людей старшого віку більше половини задоволені своєю роботою — 60% («повністю задоволені» — 27,9%; «скоріше задоволені» — 32,1%). Ще 27,7% працюючих, старших за 45 років, в чомусь задоволені, а в чомусь — ні, 12,2% не задоволені своєю теперішньою роботою («швидше не задоволені» — 8,8%; «повністю не задоволені» — 3,4%) (Рис. 12).

Основною причиною незадоволеності роботою у людей старшого віку є невідповідний рівень заробітної плати — 68% (Табл. 4). Дійсно, рівень матеріального становища серед тих, хто не задоволений своєю роботою, досить низький — 44,4% опитаним «вистачає

лише на їжу, а придбання одягу або взуття для них вже викликає труднощі», а 21,6% опитаних взагалі «ледь зводять кінці з кінцями, інколи не мають коштів навіть на харчування».

Усі інші причини невдоволеності роботою зустрічаються майже з однаковою частотою. Втім, найбільш значущими серед них є такі: 15,1% працюючих людей старшого віку не влаштовує відсутність соціальних гарантій, що є дуже важливою умовою для людей старшого віку; по 12,8% працюючих людей старшого віку не влаштовують погані умови праці та наявність того факту, що робота не відповідає кваліфікації та рівню освіти.

Таблиця 4. *Причини незадоволеності своєю роботою*

Чому ви не задоволені своєю роботою?	у % до відповідей
Невідповідна заробітна плата (не виплачують понаднормові та ін.)	68,0
Відсутність соціальних гарантій	15,1
Робота не відповідає кваліфікації, рівню освіти	12,8
Погані умови праці	12,8
Неофіційне працевлаштування	11,6
Незручний графік роботи	11,6
Доводиться працювати понаднормово	11,0
Інше	8,7
Немає можливості просування по службі	8,1
Незручно добиратися до місця роботи	4,7
Несвоєчасна виплата заробітної плати	4,1
Проблеми в колективі	1,2
Погане ставлення з боку керівництва або конфлікти з начальством	0,6
Усього	170,3

Ще однією причиною незадоволеності роботою є неофіційне працевлаштування — 11,6% опитаних. На сьогодні ця проблема може постати для людей старшого віку особливо гостро, оскільки прийняття Пенсійної реформи автоматично означає збільшення



мінімального трудового стажу, а отже й збільшення потреби працювати офіційно.

*«Де працювати можна в селі? А в місті, де зараз працюю, офіційно ніколи не працевлаштовують. Ну хто буде возитися зі мною, коли я просто різноробочий, фундамент кладу. Про пенсію я взагалі мовчу, я її вже не отримую, як хотів. Крутись, як хочеш, людина мого віку вже нікому не потрібна».*

*(Із висловлювань з людьми старшого віку)*

Серед інших причин невдоволення роботою: незручний графік роботи (11,6%); понаднормова робота (11%); неможливість просуватися по службі (8,1%) тощо.

У ході дослідження ми також виявили наскільки люди старшого віку відчують до себе упереджене ставлення з боку начальства у процесі трудової діяльності. Результати розподілу відповідей показали, що все ж таки значна кількість опитаних відчуває до себе упереджене ставлення зі сторони керівництва — майже кожна п'ята людина старшого віку стикалася з такою проблемою. Аналіз відповідей дискримінованих показав, що відчуття упередженого ставлення з боку начальства найчастіше проявляється у загрозі звільнення (32,7%); незручному графіку роботи (30,8%); у невідповідній рівню освіти, кваліфікації, стажу заробітній платні (19,2%); неофіційному працевлаштуванні та упередженому ставленні порівняно з працівниками іншого віку (по 15,4%) (Табл. 5).

При цьому, працівники у віці від 45 до 50 та від 56 до 59 років найбільш бояться, що при скороченні їх можуть звільнити (42,1%). А середню ланку людей старшого віку (працівників віком від 51 до 55 років) в більшості випадків не влаштовує незручний графік роботи (35,3%) та невідповідна заробітна плата (29,4%).

Таблиця 5. *Відчуття упередженості з боку начальства як до людини старшого віку*

Чи відчуваєте ви до себе, як до людини старшого віку упереджене ставлення зі сторони начальства?	у % до відповідей
Так, при скороченні мене можуть звільнити	32,7
Так, у мене через це незручний графік роботи	30,8
Так, у мене через це невідповідна зарплата (рівню освіти, кваліфікації, стажу тощо)	19,2

Чи відчуваєте ви до себе, як до людини старшого віку упереджене ставлення зі сторони начальства?	у % до відповідей
Так, мене через це офіційно не працевлаштовують	15,4
Так, до мене висувають завищені вимоги порівняно з працівниками іншого віку	15,4
Інше	11,5
Так, мене через це не підвищують	9,6
Так, мені не оплачують понаднормову роботу	5,8
Так, у мене через це неповний соціальний пакет	5,8
Так, мене через це не хочуть залишати на нинішній посаді, подовжувати контракт	3,8
Так, мені через це не платять преміальні порівняно з молодшими працівниками	1,9
Всього	151,9

Щодо упередженості з боку начальства висловлювались люди старшого віку і на індивідуальних інтерв'ю та фокус-групах.

*«Взагалі-то роботодавець цікавить кінцевий результат роботи, але коли це більш молодий працівник, то до нього, на мій погляд, більш якимось поблажливо ставляться, аніж якщо б це був більш старий працівник за віком».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Ну, скажімо так, я брала участь в останній передвиборчій компанії, працювала в комісії. І якщо більш молодий член комісії робив якісь помилки, йому це спускалося нібито через його молодість, а мені це вважалося вже велика помилка в роботі».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Таке необґрунтоване ставлення до людей старшого віку посилює їх уявлення про значущість віку в різноманітних життєвих ситуаціях та сприяє невпевненості у можливості реалізувати свої трудові права в повному обсязі, тобто маючи дійсно гідну роботу, рівне ставлення з боку керівництва та впевненість у завтрашньому дні.

Так, серед загального розподілу відповідей щодо ролі віку у випадках влаштування на роботу та звільнення чи скорочення майже всі, хто вважає, що вік відіграє позитивну або скоріше позитивну

роль, — це люди, які не стикалися з утиском трудових прав з боку керівництва.

Взагалі, на думку більшості опитаних людей старшого віку, вік відіграє «негативну» або «швидше негативну» роль у випадках скорочення (79,8%), звільнення (77,1%), при офіційному працевлаштуванні (79,7%) та при влаштуванні за фахом (76,3%) (Рис. 13). Дійсно, на сьогодні кожен роботодавець в першу чергу піклується про розвиток своєї організації та максимізацію свого прибутку, а отже, керуючись стереотипними уявленнями щодо людей старшого віку, намагається «уникнути зайвого клопоту», звільняючи їх у першу чергу чи взагалі не даючи можливості пошукачу старше 45 років проявити свої професійні знання та навички.



Рис. 13. Роль віку в певних життєвих ситуаціях  
(у % до тих, хто відповів)

Більшість опитаних зазначає, що на кар'єрне зростання та на стосунки з керівництвом вік жодним чином не впливає. (67,2% та 44,3% відповідно).

У ході дослідження ми також намагалися з'ясувати, які вікові групи, на думку людей старшого віку, найчастіше зазнають утиску у сфері праці. Так, майже кожен другий опитаний (48,7%) вважає, що найчастіше у процесі трудової діяльності дискримінуються люди старшого віку. Кожен третій опитаний вважає, що це є молодь у віці 18-24 років (30,3%).

*«Звісно найтяжче сьогодні нам та молоді — нас «вже» не хочуть брати, а їх «ще». Від молоді досвід роботи вимагають, а де ж йому узятися, якщо їх нікуди не беруть».*

(Із висловлювань людей старшого віку)

Стосовно звільнення думка опитаних є більш однотайною — 88,3% вважають, що від цього страждають здебільшого люди старші за 45 років (60,3% — люди старшого віку та 28% — похилі люди) (Рис. 14).

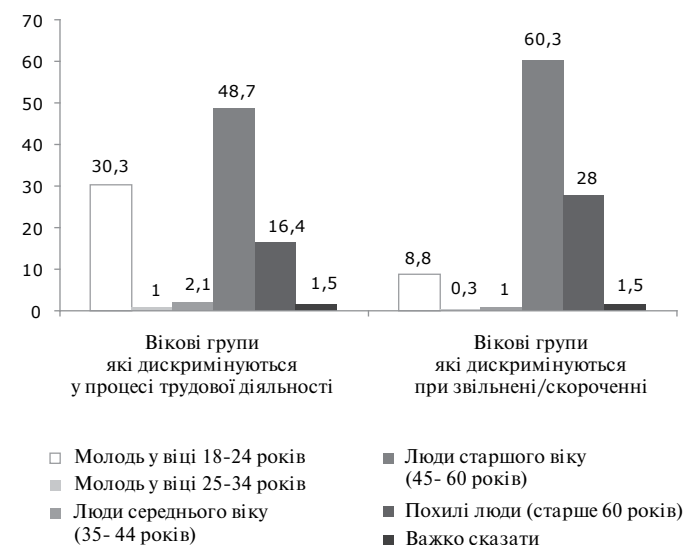


Рис. 14. Вікові групи, які дискримінуються у процесі трудової діяльності та при звільненні/скороченні (у % до тих, хто відповів)

*«Ну і у разі скорочення — взяти хоча б наше підприємство — залишилася одна молодь, людей після сорока вони в першу чергу скоротили. І так само, якщо десь влаштуватися на роботу: спочатку питають вік, а потім беруть / не беруть на роботу».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Отже, постає питання: яка ж вікова група найкомфортніше почуває себе на ринку праці? Результати опитування показали, що легше за всіх знайти бажану роботу, на думку людей старшого віку, пошукачам у віці від 25 до 40 років.

*«Найлегше знайти роботу людям від 23 до 30 років. Ну, ще, звичайно, щоб знайомі були. Так просто на вулиці ти нормальну роботу не знайдеш навіть у цьому віці».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Я вважаю, що десь у 20-30 років, тому що роботодавці вважають, що є перспектива кар'єрного зростання та схильність до навчання більша».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Такі вікові обмеження особливо відчутні в сучасних несприятливих економічних умовах та за низького рівня життя, коли для багатьох робота — це єдиний спосіб «звести кінці з кінцями». На питання щодо найбільш бажаного виду трудової діяльності 87,5% людей старшого віку відповіли, що хотіли або скоріше хотіли б займатися оплачуваною роботою з повною зайнятістю. (Рис. 15).

Трохи більше половини опитаних — 56,5% («так, хотів би» — 25,7%; «скоріше хотів би» — 30,8%) не відмовилися би від оплачуваної роботи з частковою зайнятістю, оскільки в тих умовах, які створені на сьогодні на ринку праці для людей старшого віку, багато хто з них сподівається отримати хоч якусь оплачувану роботу.

*«Я зараз підробляю трохи, не постійно, звісно, бо нічого ж знайти неможливо. Я вже згодна на півзміни працювати, хоча зарплатня, ви самі розумієте, — не розгуляєшся!».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Окремо, ми дослідили готовність людей старших за 45 років займатися волонтерською діяльністю та суспільно значимою роботою. Слід зазначити, що неоплачувана трудова діяльність не є

на сьогодні актуальною та поширеною, принаймні серед людей старшої вікової групи. Так, хотіли або скоріше хотіли б займатися суспільно значимою працею тільки 8,4% опитаних. Готовність людей до волонтерської діяльності взагалі вкрай низька — лише 3,9%. На нашу думку, поняття суспільно-значимі роботи ближче та більш зрозуміліше для людей старшого віку, на відміну від волонтерської діяльності.

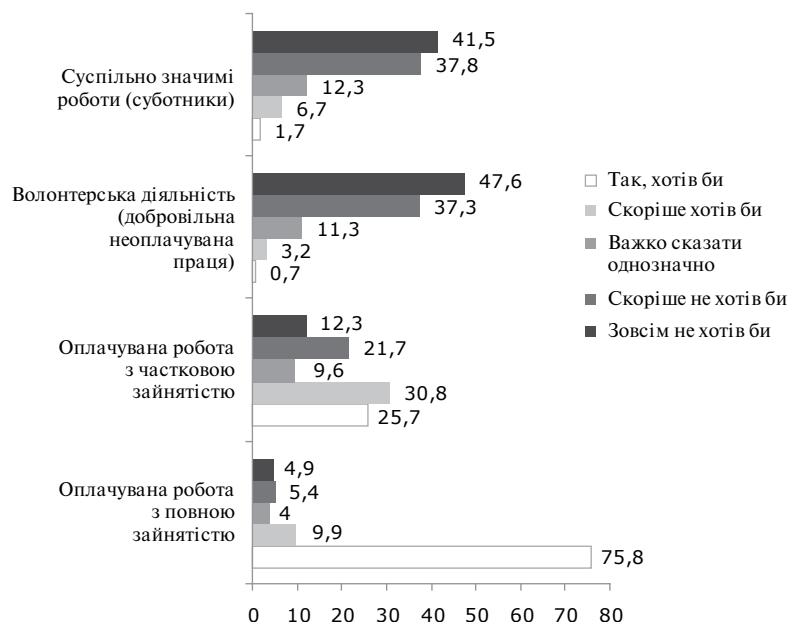


Рис. 15. *Бажання людей старшого віку займатися певними видами трудової діяльності* (у % до тих, хто відповів)

Отже, утиск прав людей старшого віку в процесі трудової діяльності на сьогоднішній день дійсно має місце та проявляється досить по-різному, через що потерпілі не просто перестають бути задоволені своєю роботою, але й взагалі втрачають надію знайти роботу, яка б їх задовольняла. І це попри те, що вони мають велике бажання працювати, погоджуючись навіть на неповну зайнятість.

## V. СТЕРЕОТИПИ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК УТИСКУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ

Одним із завдань дослідження було вивчення причин дискримінації людей старшого віку в сфері праці, оскільки їх виявлення передусім дозволить визначитися зі шляхами подолання окресленої проблеми.

Таблиця 6. *Причини утиску трудових прав людей старшого віку*

Які причини утиску трудових прав людей старшого віку ?	у % до відповідей
Неможливість що-небудь довести або оскаржити	35,5
Це економічно вигідніше для роботодавця	31,9
Упереджене ставлення до людей старшого віку з боку роботодавців	31,8
Це ситуація, що давно склалася на ринку праці	29,6
Відсутність санкцій за утиск трудових прав людей старшого віку	25,5
Відсутність заохочувальних норм для роботодавців за працевлаштування людей старшого віку	17,5
Слабкий контроль профспілок	12,4
Інше	8,7
Бездіяльність самих працівників	5,7
Важко сказати	1,2
Усього	199,8

Аналізуючи думку опитаних людей старшого віку, можна виділити п'ять основних причин трудової дискримінації. По-перше, це неможливість щось довести або оскаржити – так вважає 35,5% людей старшого віку. Ще 31,9% опитаних зазначають, що брати на роботу людей старшого віку економічно невигідно для самого роботодавця (Табл.6). На їхню думку, в чомусь це є обґрунтованим, оскільки людина старша за 45 років вже склалася як професіонал своєї справи, знає, чого вона варта та вимагає від роботодавця дотримання трудового законодавства та відповідного ставлення до

себе. Окрім того, з віком знання все-таки застарівають, людині старшого віку доводиться їх поновлювати чи взагалі навчатися нового, на відміну від молоді, яка тільки-но закінчила виш. Чи готовий роботодавець витрачати кошти та час на підготовку та перепідготовку працівника, якщо можна взяти того, хто вже володіє потрібними компетенціями? Відповідь є очевидною.

Окремо можна зазначити відповіді, що така ситуація давно склалася на ринку праці (29,6%), а безкарність та відсутність санкцій за утиск трудових прав людей старшого віку ще більше погіршує їх становище на ринку праці (25,5%).

Перелічені причини загалом знаходяться на національному рівні, потребуючи вирішення проблеми, перш за все, законодавчо. Проте не менш важливим (і так вважає кожна третя людина старша за 45 років) є усвідомлення та усунення проблеми на локальному рівні, серед роботодавців, оскільки однією з головних причин утиску трудових прав людей старшого віку є наявність у суспільстві певних негативних уявлень щодо них, а тому й попереджене ставлення з боку тих, хто пропонує роботу.

Саме тому особливої актуальності набуло питання співвідношення вікових особливостей людей старшого віку та наявних на сьогодні стереотипів щодо них. В останніх втілені уявлення щодо певних здібностей, можливостей та потреб людей старшого віку, і відповідно, окреслені поведінкові правила та норми трудової діяльності даної вікової групи. Досить часто такі уявлення є вигаданими та негативно впливають на сам об'єкт стереотипізації. На людину старшого віку навішується ярлик «не здатна до навчання», «не здатна до змін», «постійно хворіє» попри те, що досить часто це залежить від індивідуальних особливостей характеру або стану здоров'я людини, аніж від віку.

Отже, в дослідження були включені питання про найпоширеніші стереотипи роботодавців щодо осіб старшого віку. Думка останніх про спростування або підтвердження цих стереотипів буде наведена нижче (Табл. 6).

**Стереотип 1:** люди старшого віку меншою мірою здатні до навчання, на відміну від молоді; потрібно витратити більше часу, щоб навчити їх новій роботі.

Цей стереотип є досить неоднозначним. Так, 42,4% опитаних вважають, що так і є, проте 37,8% спростовують цю думку (Табл. 7).

Кожна 5-та людина старшого віку взагалі вагається з відповіддю на це питання. Така позиція може пояснюватися тим, що на думку людей, не вік є головним критерієм здатності до навчання.

Якщо звертатися до думки науковців, то нещодавні дослідження у нейрофізіології показали, що, наприклад, під час вивчення мови більш старші люди мають переваги перед молоддю. Нервові клітини, відповідальні за лінгвістичні процеси вищого рівня, такі, як розуміння семантичних конструкцій та граматична чутливість розвиваються саме з віком та сприяють кращому засвоєнню пройденого матеріалу<sup>12</sup>.

*«Вважається, що молодий працівник більш перспективний в плані навчання. Роботодавці не вірять, що людина, яка вже у віці, легко навчається. Хоча я знаю серед своїх знайомих багато хто дуже гарно навчається, і будь-який вид роботи вони б змогли виконати».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 2:** у людей старшого віку немає сильної мотивації до роботи, оскільки вони не прагнуть до кар'єрного росту.

З цим твердженням не згодні майже 45% опитаних, ще 24% не можуть відповісти однозначно. І дійсно, чи тільки прагнення зробити собі кар'єру мотивує працівника до сумлінної, плідної праці? Чи не є сьогодні головним стимулом працювати прийняття пенсійної реформи, коли люди готові робити все можливе, щоб їх не тільки узяли на роботу та йшов трудовий стаж, але й не було причин звільняти?

Окрім того, треба враховувати побоювання людей старшого віку не знайти гідну роботу взагалі. Так, на питання «Як ви вважаєте, чи кожна людина вашого віку та вашої кваліфікації змогла б сьогодні знайти достойну роботу?», 68,7% респондентів відповіли «скоріше» або «точно ні» (Рис. 16). При цьому впевненість щодо працевлаштування була тим менше, чим меншим виявлявся рівень матеріального становища людей старшого віку.

Не погоджуються люди старшого віку і з тим, що кар'єрне зростання не має для них значення.



Рис. 16. Змога знайти відповідну роботу для людини певного віку та певної кваліфікації (у % до тих, хто відповів)

*«А чому б не зробити кар'єру? Ми що вже динозаври якісь? Я теж хочу гроші заробляти. Це ж нормально!».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 3:** люди старшого віку дуже консервативні, їх важко переконати.

З таким твердженням повністю або скоріше згодна майже кожна друга людина старшого віку (46,9% опитаних), при цьому кожна третя все ж сумнівається в його однозначності (29,2%). Так, в інтерв'ю люди старші за 45 років дійсно відзначили в собі прихильність до усталених норм та традицій, розсудливе зважування всього нового тощо. Однак, на їхню думку, це не можна вважати недоліком, оскільки саме вони можуть підтримувати стабільність діяльності фірми чи організації та надійність усталених зв'язків. Чи означає це, що людину важко переконати? Ні, це лише означає «обережність та розсудливість того, що ми робимо», — зазначили люди старшого віку. Це також є показником того, що роботодавці дуже часто роблять помилкові висновки щодо певних особливостей даної категорії працівників.

**Стереотип 4:** люди старшого віку менш креативні, творчі.

<sup>12</sup> ERIC Clearinghouse on Languages and Linguistics Washington DC (<http://www.aa-center.ru/resources/detail.php?ID=608>)



В найбільш загальному значенні креативність означає творчі здібності індивіда, які характеризуються готовністю до створення принципово нових ідей та входять до структури обдарованості. Згідно з теорією американського психолога Абрахама Маслоу, це творча спрямованість, яка властива всім, тобто не залежить ні від віку, ні від статі, ні від рівня освіти<sup>13</sup>.

Інша справа розвивати та підтримувати це в собі, однак це питання вже особистих якостей індивіда. Саме тому кожна третя людина старшого віку не може однозначно погодитися чи не погодитися із наведеним твердженням. Ще 47% людей старших 45 років категорично це заперечують.

*«В мене сайт свій є, я фото можу обробити як захочу, для цього мені не потрібно бути більш молодю чи більш старою. Я або можу це робити, або не можу».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 5:** люди старшого віку більш вибагливі до наявності та змісту соціального пакету, що не вигідно роботодавцю економічно.

Це уявлення про людей старшого віку було підтверджено майже серед 75% опитаних. На їхню думку, це дійсно має місце, оскільки людина з віком вже усвідомлює значимість себе як фахівця та цінну своєї праці. Саме тому, незважаючи на професіоналізм та досвід роботи людей старшого віку, багато хто з роботодавців віддає перевагу молоді, на якій можна «зекономити».

Хоча в умовах кризи та реальної проблеми працевлаштуватися після 45 років люди зазначили, що багато хто вже погоджується на мінімальні гарантії від роботодавця.

*«А у мене виходу немає. Де я ті роки візьму для пенсії? Ми зараз у скрутному становищі, навіть більше, ніж молодь. Молоді взагалі зараз пішли — досвіду немає, нічого немає, а за копійки він працювати не буде. Може якщо би був вибір або ж чоловік достатньо отримував, я би може й поміркувала чи йти мені в то ДЕПО працювати, де зарплатню не платять, про путівки безкоштовні я взагалі мовчу».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 6:** люди старшого віку частіше хворіють та частіше беруть лікарняний.

Повністю чи частково згодні з даним твердженням тільки 26,4% опитаних. Кожна друга людина у віці 45-59 років так не вважає взагалі.

*«Я б не сказала, що хворіла частіше за молодих наших у фірмі. У одного алергія на все, постійно на лікарняному, у 2-х дівчат дітки маленькі, вони з ними постійно возяться. А я дітей вже виростила, можу спокійно працювати, було б де».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Заперечують такі уявлення і результати дослідження американських вчених, за якими співробітники старші 45 років лише на півтора дня на рік працюють менше, ніж їхні молоді колеги (при чому лікарняні по догляду за дитиною враховано не було)<sup>14</sup>.

**Стереотип 7:** люди старшого віку менш активні, працездатні на відміну від молоді.

Цей стереотип в чомусь пов'язаний із попереднім, оскільки саме уявлення про часті захворювання людей старшого віку підштовхують роботодавців до думки про меншу працездатність у зв'язку з загальним погіршенням здоров'я.

Самі люди старшого віку оцінюють свою працездатність оптимістично. Більш, ніж половина тих, хто відповів, не згодна або скоріше не згодна з тим, що вони менш активні та працездатні, ніж молодь (50,8%).

*«Я коли в метро заходжу, диву даюся. Дівчата, хлопці сидять, ми стоїмо. Я от пригадую себе в ті роки, ми якось більш живими були наче, не важко було. Їдуть всі замучені, стомлені. Приходять додому і — на диван».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 8:** люди старшого віку менш представницькі на відміну від молодих людей.

46,2% тих, хто відповів, повністю або скоріше не згодні із цим. Хоча констатують, що такий стереотип дуже поширений серед роботодавців.

<sup>13</sup> А. Маслоу «Мотивация и личность». Доступно на: <http://psylib.org.ua/books/masla01/>

<sup>14</sup> Газета «По-киевски». Доступно на: <http://mycityua.com/articles/country/2011/02/09/210027.html>

*«Чи я виглядаю на свій вік? Я все життя консультантом-косметологом пропрацювала. На мене подивися, відразу видно якість продукції, яку я продаю. А ні, треба молоду. А де ж тій молодій досвіду набратися? В мене ж досвіду 20 років! А я дзвоню за оголошеннями, а друге питання: «Ваш вік?». І відразу — «ви нам не підходите».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Люди старшого віку самі вказують на причину такого явища.

*«Тому що, скажімо, роботу, яку може виконувати людина мого віку, не хочуть брати на роботу через престиж. Вважається, що фірма більш престижна, якщо в ній працюють більш молоді».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

За словами потерпілих від дискримінації, особливо такі уявлення властиві молодим роботодавцям. Наявні ситуації, коли для тридцятирічного роботодавця людина під 50 років — це стара людина, яка вже виглядає непрезентабельно та апіорі не може бути «обличчям» фірми.

**Стереотип 9:** люди старшого віку менш стресостійкі.

Майже кожен другий опитаний не погоджується з тим, що люди старшого віку є менш стресостійкими (46,2%).

*«Мені здається люди старшого віку навпаки більш стійкі до стресів. Ми багато вже чого бачили, знаємо, чого чекати від роботодавців. От двері відвалилися на роботі. Та вже у сльози. Що робити? А тут в тебе голова так працює, що не до істерик. Швидко двері підперти, стілець підставити і клієнтам не забувати посміхатися».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 10:** люди старшого віку менш уважні, їм не можна довіряти відповідальну роботу.

78,7% опитаних спростовують або скоріше спростовують думку про те, що люди старшого віку менш уважні і тому їм не можна довіряти відповідальну роботу.

*«Ще з радянських часів в нас залишилися та відповідальність, та повага до керівництва, яких зараз вже не виховують. Я де-*

*сять разів перевірю, чи все зроблено правильно, чи правильно розраховано. Я питаю 10 разів, але «тяп-ляп» не зроблю».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

**Стереотип 11:** люди старшого віку не володіють навичками роботи з комп'ютером, Інтернет, на відміну від молодих людей.

Цей стереотип тісно пов'язаний взагалі з сумнівами роботодавців щодо здатності людей старшого віку навчитися чому-небудь. Але на наш погляд, це цілком закономірне явище, оскільки сьогодні все ще спостерігається низький рівень загальної комп'ютеризації населення України. Невміння людей старшого віку працювати з комп'ютером та Інтернет підтверджують 63% опитаних.

При цьому слід зазначити, що бажання навчатися комп'ютерній грамоті безкоштовно, якщо б це було можливо, висловлюють 38,8% опитаних, що свідчить про намагання людей старшого віку підвищити свій професійний рівень, не відставати у необхідних сьогодні знаннях та бути конкурентоспроможним на ринку праці.

**Стереотип 12:** люди старшого віку менш енергійні, мобільні, не хочуть їздити у відрядження, на відміну від молодих людей.

Цей стереотип є одним з тих, до яких люди старшого віку ставляться досить неоднозначно. Третина респондентів погоджується з тим, що люди старшого віку менш енергійні та мобільні, третина — в чомусь згодні, в чомусь ні, а трохи більше за третину — спростовує це твердження, що ще раз підтверджує незалежність багатьох трудових характеристик від віку.

Отже, наявність стереотипів, майже жоден з яких не підтверджується повністю, досить ускладнює становище людей старшого віку на ринку праці. Доволі часто роботодавці просто бояться їх працевлаштовувати: постраждає імідж підприємства, може бути невідповідно, важко контролювати, складно віддавати розпорядження, якщо підлеглий старший за начальника тощо.

Це все є досить очевидним. Незрозумілим залишається лише питання: чи враховують роботодавці взагалі позитивні моменти трудової діяльності людей старшого віку? Багатий професійний та життєвий досвід, відповідальність, обережність, надійність, бажання працювати, зважені плани на майбутнє, відсутність маленьких дітей, а



отже зайвих відпусток, та можливість їздити у відрядження – і це ще не повний перелік тих переваг, які може отримати роботодавець, якщо зможе відкинути ті ярлики, які приписуються людині у віці старше 45 років.

Таблиця 7. *Ступінь згоди людей старшого віку з твердженнями про них*

Твердження про людей старшого віку	Повністю або скоріше згодні	В чомусь згодні, в чомусь ні	Повністю або скоріше не згодні
1. Люди старшого віку меншою мірою здатні до навчання, на відміну від молоді, потрібно витратити більше часу, щоб навчити їх новій роботі.	42,4	19,8	37,8
2. У людей старшого віку немає сильної мотивації до роботи, оскільки вони не прагнуть кар'єрного зростання	31,5	24	44,5
3. Люди старшого віку дуже консервативні, їх важко переконати	46,9	29,2	23,9
4. Люди старшого віку менш креативні, творчі	20,4	32,6	47
5. Люди старшого віку більш вибагливі до наявності та змісту соціального пакету, що не вигідно роботодавцю економічно	74,2	14	11,8
6. Люди старшого віку частіше хворіють та частіше беруть лікарняний	26,4	22,7	50,9
7. Люди старшого віку менш активні, працездатні, на відміну від молоді	34,9	14,3	50,8
8. Люди старшого віку менш представницькі, на відміну від молодих людей	32,1	21,7	46,2
9. Люди старшого віку менш стресостійкі	29,3	24,5	46,2

Твердження про людей старшого віку	Повністю або скоріше згодні	В чомусь згодні, в чомусь ні	Повністю або скоріше не згодні
10. Люди старшого віку менш уважні, їм не можна довіряти відповідальну роботу	10,5	10,8	78,7
11. Люди старшого віку не володіють навичками роботи з комп'ютером, Інтернет, на відміну від молодих людей	63	20,8	16,2
12. Люди старшого віку менш енергійні, мобільні, не хочуть їздити у відрядження, на відміну від молодих людей	32,8	29,6	37,6

## VI. ПРИЙНЯТТЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ. ЧИ ВРАХОВАНО ДУМКУ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ?

9 вересня 2011 року Президент України Віктор Янукович підписав закон «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який набрав чинності з 1 жовтня 2011 р.

Очевидно, що першими на ринку праці нововведення відчують саме люди старшого віку, для яких вихід на пенсію буде віддалятися тепер з кожним роком. Так, згідно з реформою, для жінок пенсійний вік збільшать до 60 років, для чоловіків, які перебувають на державній службі, до 62 років. Окрім того, страховий стаж для отримання повного розміру мінімальної пенсії за віком буде підвищено до 30 років для жінок і до 35 років для чоловіків.

Проведене дослідження включало в тому числі питання про ставлення людей 45-59 років до пенсійної реформи.

Слід зазначити, що на момент опитування (квітень 2011 року) майже всі люди старшого віку були обізнані щодо планів Уряду збільшити пенсійний вік в Україні — 96% опитаних. Проте за необхідність найшвидшого введення даної реформи виступили лише 3,1% респондентів. Ще 2,8% зауважили, що реформа скоріше необхідна. А ось відповіді, що реформа не потрібна або скоріше не потрібна, пролунали серед 80,3% опитаних. Кожна десята людина старшого віку взагалі вагалася з відповіддю на це питання.

Здебільшого, на нашу думку, така ситуація складається через те, що люди негативно налаштовані на значні зміни доволі швидкими темпами.

*«Наша країна просто не готова до такої пенсійної системи. З нашим рівнем життя, з нашим довкіллям, з нашим здоров'ям, з тим, скільки жінки роблять сьогодні, змушувати їх ще працювати — це просто злочин».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Відповідаючи на питання про мету пенсійної реформи, більшість опитаних (62,4%) вважає, що вона «не потрібна, це просто політичний хід» (Рис. 17).

Ще 14,1% тих, хто вибрав варіант «інше», налаштовані вкрай песимістично, зазначаючи, що реформа покликана «довести людей до того, щоб вони просто не дожили до тієї пенсії».



Рис. 17. Розподіл відповідей на питання щодо мети пенсійної реформи в Україні (у % до тих, хто відповів)

В ході бесід з людьми старшого віку виявилася схожа негативна оцінка нововведень. На їхню думку, реформа — це лише засіб наповнення бюджету за рахунок невиклати пенсій тим, хто повинен був би їх отримувати в майбутньому. Поряд з цим, багато хто додавав, що це робиться для виконання умов МВФ.

*«Уряд тільки й хоче, що набити свої кармани грошима МВФ за наш рахунок, рахунок бідних людей».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«А як відноситися, якщо смертність така і люди помирають? Якщо чоловіки взагалі вже від 45 починають вмирати. Жінки трохи довше живуть, але все одно нашому уряду вигідно, мабуть, щоб не виплачувати ці гроші, які люди, працюючи, в пенсійний фонд платять. Ці гроші потім державі залишаються і все. Держава збагачується. А роботу знайти неможливо. Всі*

*підприємства великі, небагато з них працюють, а люди півроку зарплати не одержують».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Це було зроблено для того, щоб відстрочити виплати. Ми бюджет збільшуємо в будь-якому разі. Вони тупо хватають гроші, особливої необхідності в реформі немає».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Щодо позитивних відгуків, то їх досить мало. 4,7% опитаних зазначили, що «ця реформа допоможе розвитку економіки та виходу із тривалої кризи», 4,3%, що «реформа наблизить Україну до європейських стандартів структури зайнятого населення», а 3,1% людей старшого віку вважають, що вона «допоможе в подальшому забезпечити пенсіонерам гідну пенсію».

Обговорюючи заплановані зміни на фокус-групах, люди старшого віку дійшли висновку, що є тільки один позитивний момент — скорочення надвисоких пенсій і встановлення максимального розміру пенсії на рівні 10 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність (нині — 7640 грн).

Особливого значення при розгляді введення пенсійної реформи, набуло питання зайнятості людей старшого віку, і передусім тих, хто вже зіткнувся з проблемами при працевлаштуванні.

*«От всі думають, що тяжко буде молодим, тим, хто випуститься. А ми? От я зараз роботу знайти не можу. А що потім, коли місця взагалі не будуть вивільнятися?!».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Дійсно, на сьогодні роботодавець, обираючи між молодим випускником та людиною старшого віку, все-таки обирає випускника, не дивлячись на відсутність досвіду роботи останнього. І хоча уявлення щодо стану здоров'я людей старшого віку, слабкої здатності до навчання, відсутності креативного мислення тощо є здебільшого стереотипними, про що вже було сказано раніше, ми маємо ситуацію, коли молодий випускник виглядає більш конкурентоспроможним, ніж людина 45-59 років.

Саме тому в умовах зменшення робочих місць за рахунок зміни пенсійного віку працевлаштовуватися зазначеній категорії людей

буде досить важко. Для тих же, хто працює, ризик бути звільненим через вік не зміниться.

*«А що поміняється? Як скорочували, так і будуть скорочувати, як звільняли, так і будуть звільняти. Коли закони були перешкодою для роботодавців?..».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Проте багато хто з опитаних все ж зазначає, що зміни будуть.

*«Буде поширюватися практика формального оформлювання на роботу, коли ми будемо платити за те, щоб проходити за документацією як працівники».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Дійсно, люди вже зараз переживають, що через нестачу років в страховому стажі, їм можуть взагалі не виплачувати пенсію. За словами опитаних, вони «будуть згодні на будь-яку роботу — некваліфіковану, низькооплачувану, без будь-яких соціальних гарантій, — щоб дотягнути хоча б до мінімальної пенсії».

Отже, головний висновок, який роблять майбутні учасники пенсійної реформи — люди старшого віку — стосується того, що впровадження закону про пенсійну реформу в тій редакції, в якій він затверджений сьогодні, в нашій країні буде вкрай тяжке. Ані рівень життя нашого суспільства, ані стан здоров'я людей, ані розмір пенсій не зможуть забезпечити не тільки гідну старість, але й навіть більш-менш пристойне існування людей, які вийдуть на пенсію.

## VII. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ

Необхідність вирішення проблеми трудової дискримінації людей старшого віку на сьогоднішній день є безперечною. Аналіз даних показав, що масштаби дискримінації людей у сфері праці є надзвичайними.

Що ж треба робити, щоб подолати або хоча б зменшити масштаби трудової дискримінації цієї вікової категорії? На це питання намагалися відповісти самі люди старшого віку.

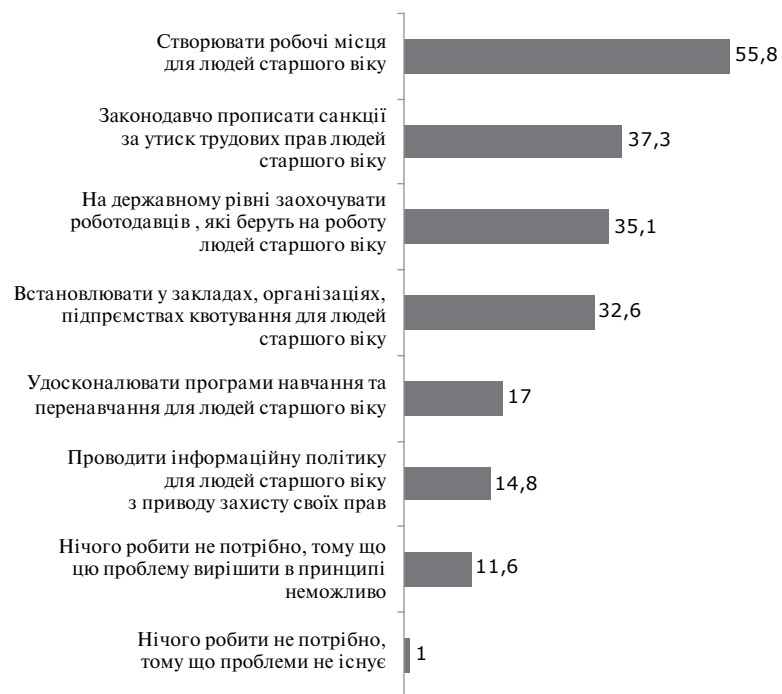


Рис. 18. Розподіл відповідей на питання «Що, на Ваш погляд, треба зробити, щоб вирішити проблему утиску трудових прав людей старшого віку в Україні?» (у % до тих, хто відповів)

Так, серед найбільш доцільних заходів зазначалися: створення нових робочих місць для людей старшого віку (55,8% опитаних); наявність у законодавстві прописаних санкцій у разі трудової дискримінації людей старшого віку (37,3 %); заохочення роботодавців, які беруть на роботу людей старшого віку на державному рівні (35,1%); встановлення в організаціях, закладах, підприємствах квот для людей старшого віку (32,6%) (Рис. 18).

Зазначені альтернативи ми більш глибоко обговорили на фокусованих групових інтерв'ю. Бесіди з людьми старшого віку підтвердили найбільш доцільний та бажаний метод зменшення вікової дискримінації в сфері праці – створення робочих місць, яке не тільки дозволить працевлаштувати людей даної вікової категорії, але й загалом зменшить напругу на ринку праці, не примушуючи людей у віці боятися втратити та не знайти місце роботи знову.

*«Будуть місця, буде робота. А так хто нас зараз візьме? Мені 3 роки залишилися до пенсії, нікому не потрібна. Особливо ця проблема в області. Мене Центр зайнятості в Харків відправляв, там йди роботу шукай. Але ж це і дорого їздити, не наїздишся особливо».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Ми створюємо нові робочі місця за рахунок дотацій. Але це не тільки для людей старшого віку, це для всіх. Інша справа, що багато людей так не працевлаштуєш. Хоча вигідно це і пошукачу, і роботодавцю».*

*(Із висловлювань співробітників Центру зайнятості)*

На другому місці за ефективністю стоїть введення у законодавство прописаних санкцій у разі трудової дискримінації людей старшого віку. Подібні спроби вже було зроблено нещодавно. Питання захисту трудових прав людей з 50 років було піднято в розробленому законопроекті «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні». Проте, на жаль, 5 липня 2011 року його було відхилено Верховною Радою України.

Під час глибинних інтерв'ю люди зазначали, що довести порушення їхніх прав практично неможливо. Менша зарплатня, відсутність премій у порівнянні з більш молодими співробітниками, звільнення чи категоричне «ні» при працевлаштуванні у більшості випадків навіть не спонукають людей 45-59 років йти та відстоювати свої права.

*«У профспілку я теж не ходила. А чим вони мені допоможуть? Хіба можна щось довести, коли від нас нічого не залежить. Захотіли — звільнили, захотіли — прийняли на роботу».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

*«Звичайно, коли ми отримуємо відмову в працевлаштуванні особи, яку направили, там ніколи не буде написано «не підійшов через вік». Причини вказуються обґрунтовані. Доказів немає, а отже немає порушень з боку працедавця».*

*(Із висловлювань співробітників Центру зайнятості)*

Окрім того, люди зазначають, щоб декларовані законами України права на рівні можливості в сфері праці виконувалися, потрібен ефективний механізм захисту цих прав. На думку опитаних, введення антидискримінаційного законодавства є вкрай важливим, але воно може просто «не спрацювати». На наш погляд, таке уявлення пов'язано перш за все зі слабкою правовою системою нашої країни, недовірою людей до державних органів влади, а тому й невпевненістю у їхній спроможності вирішувати питання дотримання трудових прав громадян України.

*«На папері у нас завжди все красиво прописано. І держава така правова, і люди живуть приспівуючи. А в реальному житті будь-який закон можна порушити, а нікому нічого не буде».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

Ідея щодо заохочення на державному рівні роботодавців, які беруть на роботу людей старшого віку, була сприйнята більш позитивно, оскільки люди не раз зазначали, що для роботодавців перш за все важливими є прибутки та вигоди, аніж толерантне, рівне ставлення до різних верств населення, дотримання законів тощо.

*«Якщо буде, як для інвалідів зробили: бере його роботодавець на роботу, а йому податки менші. Це може спрацювати».*

*(Із висловлювань людей старшого віку)*

«Спрацює», на думку людей старшого віку, й квотування цієї вікової категорії на підприємствах, в установах та організаціях. Наразі, в Україні захищенні квотою тільки люди передпенсійного віку:

Враховуючи те, що кожна друга людина старшого віку (53,5%) вважає, що самій людині не потрібно намагатися боротися з своїми правами, позитивним виявився той факт, що тільки 11,6% опитаних

мають песимістичні погляди на вирішення проблеми, вважаючи, що подолати її неможливо. На проведених фокус-групах готовність захищати свої права, відстоювати їх, проводити акції протесту висловлювали абсолютно всі учасники, зазначаючи лише, що «був би той, хто керував би цим процесом».

Окремими питаннями було закладено вивчення можливої участі громадських організацій у вирішенні проблеми ейджизму в сфері праці. Така участь могла би, зокрема, проявлятися у наданні певних соціальних послуг, які б допомогли людям реалізовувати в повному обсязі свої трудові права.

Так, на питання «Чи користувалися би Ви послугами недержавного ресурсного центру, який надавав би безкоштовну допомогу з працевлаштування, рішення правових, соціально-психологічних проблем, пов'язаних зі сферою праці, якщо б такий існував?» 52,6% людей старшого віку відповіли, що «однозначно» або «скоріше так».

Найбільш потрібними для людей старшого віку виявилися наступні послуги: надання даних щодо вакансій (73,4%); правова допомога (40,1%); навчання комп'ютерній грамоті (38,8%) та допомога в підвищенні кваліфікації, перекваліфікації (34,3%) (Табл. 8).

Таблиця 8. *Послуги ресурсного центру, які хотіли би отримувати люди старшого віку*

Послуги недержавного ресурсного центру	% тих, хто хотів би отримувати даний вид допомоги
Надання даних щодо вакансій	73,4
Правова допомога (допомога в рішенні трудових конфліктів, юридичні консультації, надання правової літератури з існуючої проблеми)	40,1
Навчання комп'ютерній грамоті	38,8
Допомога в підвищенні кваліфікації, перекваліфікації	34,3
Консультації з відкриття власної справи, сприяння в реєстрації	18,2
Соціально-психологічна допомога (психологічні тренінги, консультації; організація клубів спілкування, навчання, як себе вести на співбесіді, тренінги для кар'єрного зросту)	14,8

Послуги недержавного ресурсного центру	% тих, хто хотів би отримувати даний вид допомоги
Базовий курс англійської мови	12,9
Допомога в складанні резюме	12,1
Навчання діловому етикету (культура спілкування з начальством та колегами тощо)	4,7
Проведення профорієнтаційних тестів	1,6
Інше	1,1

## Висновки

Аналіз даних на всіх етапах дослідження показав, що питання дискримінації людей старшого віку у сфері праці є на сьогодні вкрай актуальним. За даними опитування, вікова дискримінація в Україні стоїть на першому місці (79,7% відповідей) серед усіх можливих форм дискримінації в трудовій сфері. Кожна третя особа, старша за 45 років, зазнає утиску трудових прав через свій вік. Найчастіше люди старшого віку піддаються цьому виду дискримінації при працевлаштуванні (23,5%). Також має місце утиск трудових прав цієї вікової групи у процесі трудової діяльності (18,5%) та у випадках звільнення (скорочення, незаконного звільнення) (2,9%).

Аналіз соціально-демографічних ознак респондентів, які стикалися з проблемою дискримінації, показав, що стать, сімейний стан, освіта суттєво не впливають на трудову дискримінацію людей старшого віку. Тобто найголовнішим критерієм при працевлаштуванні лишається **вік**. Натомість суттєвий вплив на рівень дискримінації людей старшого віку має **сфера зайнятості**, в якій вони задіяні (найбільшою мірою зазнають дискримінації у таких сферах: сільське господарство – 48,1% з тих, хто працює в цій сфері; сфера послуг – 44,2%; торгівля – 38,2%; легка промисловість – 37,5%).

41,7% людей старшого віку вважають за необхідне боротися за свої трудові права у разі їх порушення, однак лише 9,7% з тих, хто стикався у своєму професійному житті з проявами вікової дискримінації, намагалися відновити справедливість. Головною причиною бездіяльності цієї вікової групи є невіра в те, що можна чогось домогтися, якось захистити свої трудові права – так вважає більш ніж половина опитаних. Найбільш ефективним способом вирішення проблем утиску трудових прав, на думку більшості опитаних людей старшого віку, є **намагання самотійно домовитись із начальством** (62,8%). На другому місці за вірою в ефективність стоїть **звернення до громадських організацій** (28,5%), а на третьому – **звернення до профспілок** (17,3%).

За останній рік 23,4% опитаних намагалися влаштуватися на роботу. Серед них 80,7% відчували до себе упереджене ставлення у зв'язку з віком. Опитування показало, що найчастіше пошук роботи



здійснюється через знайомих (70,1% випадків) та через оголошення у друкованих виданнях (63%). До Центру зайнятості звертається лише кожен четвертий.

У більшості випадків під час пошуку роботи утиск трудових прав люди старшого віку відчувають через оголошення з працевлаштування. Результати контент-аналізу більше ніж 7 тисяч таких оголошень показали, що обмеження за віком містяться в 15% газетних оголошень та 58% Інтернет-оголошень. Найбільш прийнятний для роботодавців вік пошукача в середньому становить від 23 до 39 років.

На сьогодні майже третина опитаних людей старшого віку не працюють взагалі (27,1%). З них кожен п'ятий вважає, що його звільнили саме через упередженість як до людини старшого віку (однозначно так – 8,8%, скоріше так – 11,7%). Основними причинами незайнятості на ринку праці є звільнення за власним бажанням (23,8%), неможливість знайти підходящу роботу (19,5%) та потрапляння під скорочення (17,3%). Що стосується гендерного розподілу, то кількість безробітних серед чоловіків старшого віку вища, ніж серед жінок (28,4% до 26,3%). До того ж чоловіки вдвічі частіше за жінок працюють на тимчасовій роботі (12,5% до 6,3%).

Серед працюючих людей старшого віку значний відсоток тих, хто повністю або частково не задоволені своєю роботою – 39,9%. Основною причиною незадоволеності роботою у людей старшого віку є невідповідний рівень заробітної плати – 68%. Серед інших причин можна назвати відсутність соціальних гарантій (15,1%); погані умови праці (12,8%) та наявність того факту, що робота не відповідає кваліфікації та рівню освіти (12,8%); неофіційне працевлаштування – 11,6% та понаднормова робота (11%).

У процесі трудової діяльності досить часто утискаються трудові права людей старшого віку з боку керівництва. Так, майже кожна п'ята людина, старша за 45 років, відчуває до себе упереджене ставлення з боку начальства, яке найчастіше проявляється у загрозі звільнення (32,7%); незручному графіку роботи (30,8%); у невідповідній рівню освіти, кваліфікації, стажу заробітній платі (19,2%); неофіційному працевлаштуванні та упередженому ставленні порівняно з працівниками іншого віку (по 15,4%).

Аналіз думки опитаних людей старшого віку дозволив виділити п'ять основних причин дискримінації цієї вікової групи у сфері

праці: неможливість щось довести або оскаржити (35,5%); 31,9% опитаних вважають, що брати на роботу людей старшого віку економічно не вигідно для роботодавця; 29,6% опитаних вважають, що така ситуація давно склалася на ринку праці, а безкарність та відсутність санкцій за утиск трудових прав людей старшого віку ще більше погіршують їх становище на ринку праці (25,5%).

Однією з головних причин утиску трудових прав людей старшого віку на ринку праці є упереджене ставлення до них з боку роботодавців – 31,8% опитаних.

Становище людей, старших за 45 років, на ринку праці, особливо тих, хто вже стикнувся з проблемами при працевлаштуванні, може ускладнити й впровадження нової пенсійної реформи в Україні. В умовах навантаження на ринок праці через збільшення пенсійного віку знайти роботу зазначеній категорії людей буде ще складніше, ніж зараз. Саме через це ставлення людей старшого віку до пенсійної реформи виявилось здебільшого негативним. Відповіді, що реформа не потрібна або скоріше не потрібна, пролунали серед 80,3% опитаних.

Що стосується мети пенсійної реформи, то більшість опитаних (66,4%) зазначила, що насправді вона «не потрібна, це просто політичний хід», ще 15% людей старшого віку зазначили, що реформа покликана «довести людей до того, щоб вони просто не дожили до тієї пенсії».

Серед найбільш доцільних заходів задля вирішення проблеми трудової дискримінації цієї вікової групи респондентами зазначалися такі: створення нових робочих місць для людей старшого віку (55,8% опитаних); наявність у законодавстві прописаних санкцій у разі трудової дискримінації людей старшого віку (37,3%); заохочення роботодавців, які беруть на роботу людей старшого віку на державному рівні (35,1%); встановлення в організаціях, закладах, підприємствах квот для людей старшого віку (32,6%).

Отже, подолання дискримінації людей старшого віку у сфері праці є на сьогодні вкрай важливим та необхідним. Однак це мають бути не поодинокі заходи, а комплексне вирішення зазначеної проблеми як на національному рівні, зокрема введення квот для людей старшого віку, створення антидискримінаційного законодавства, прописування санкцій за його порушення тощо, так і на місцевому, зокрема проведення семінарів із роботодавцями для формування у



них рівного ставлення до зазначеної вікової категорії, окреслення переваг працевлаштування старшого віку; а також залучення громадських організацій для створення недержавних центрів з надання допомоги людям старшого віку у вирішенні питань у сфері праці. Тільки так можна реалізувати головну мету зазначених заходів – удосконалення правового захисту людей старшого віку у сфері праці та зменшення масштабів їхньої дискримінації.

## SUMMARY

Today, according to the official statistics, there is about half a million of registered unemployed in Ukraine, a total number of unemployed amounts to 1.9 million people, among which one-third are 45-59 years old. Representatives of this age group have the biggest living and professional experience, but because of number of reasons they are outside of labor market. One of the reasons is age discrimination.

Just therefore in 2010-2011 the Kharkiv Institute for Social Researches held the social survey, dedicated to employment discrimination of seniors (people in age of 45-59 years old).

The following methods of data collection were used for the purposes of the survey:

- Field survey in nine districts of the City of Kharkov and in thirteen towns in Kharkiv Region (total 600 respondents in age of 45-59 years old);
- Content-analysis of newspaper and Internet job advertisements ;
- Deep interviews and focus-groups with aged people, encountered with age discrimination in labour sphere;
- Expert interviews with representatives of the Kharkiv regional employment center.

Data analysis on the all stages of research has shown, that the question of seniors' discrimination in labour sphere is on a high agenda. According to the survey, age discrimination in Ukraine is at the first place (79,7%) among all possible forms of discrimination in labour area. Every third person older than 45 years is subjected to employment rights abuses because of age. Most often aged people suffer of this kind of discrimination in the course of job finding (23,5%). Also violations of employment rights of this age group occur at workplace (18,5%) and in cases of dismissal (reduction, unlawful dismissal) (2,9%).

Analysis of socio-demographical characteristics of respondents, which had met the problem of discrimination, showed that gender, family status, education level don't influence essentially on employment

discrimination of aged people. That is, the most important criterion when finding a job is **age**. In return **employment sector**, in which seniors work, has essential impact on the level of their discrimination (most of all they are discriminated in the following areas: agriculture – 48.1%, the service sector – 44.2%, trade – 38.2%, light industry – 37.5%).

41.7% of elder people find it necessary to fight for their labor rights in the case of their violation, but only 9.7% of those who were encountered in their professional life with age discrimination, attempted to restore justice. The main reason for inactivity of this age group is the disbelief in what it is possible to achieve something; somehow protect their labor rights – more than half of respondents say so. The most effective way to solve the problems of violation of labor rights, according to most elder people, is **attempt to negotiate with their own chiefs** (62.8%). At the second place in efficiency **an appeal to NGOs** (28.5%), and at the third – **an appeal to trade unions** (17.3%).

During the last year 23,4% respondents tried to find a job. Among them 80.7% felt biased attitude due to their age. The survey has shown, that most often job search is realized through friends (70,1% of cases) and through advertisement in media (63%). Every fourth senior asks for help at the employment center.

In most cases during a job search aged people feel a violation of their labor rights through advertisement for job placement. Results of content-analysis of more than 7 thousand advertisements have shown that age limitations are kept in 15% of newspaper-advertisements and in 58% Internet-advertisements. For employers the most acceptable age of job searchers is from 23 till 39 years old.

Today almost one third aged respondents doesn't work (27,1%). Every fifth of them thinks that he was retired because of biased attitude as to aged person (absolutely yes – 8,8%, rather yes – 11,7%). The main reasons of unemployment are unsolicited dismissal (23,8%), impossibility to find suitable job (19,5%) and getting under reduction (17,3%). According to the gender distribution the number of unemployed among men is higher than among women (28,4% to 26,3%). In addition men twice often than women work at temporary job (12,5% to 6,3%).

Among all employed seniors there is very considerable percent of them, who almost or absolutely are not satisfied with their work – 39,9%. The main reason of dissatisfaction of job of seniors is inadequate salary – 68%. Among other reasons we can name following: lack of social guaranties

(15,1%); bad work conditions (12,8%) and the fact, that work doesn't correspond to qualification and education level (12,8%); unofficial job placement – 11,6% and overtime work (11%).

During work process employment rights of seniors are very often violated by the chiefs. Thus, almost every fifth person older than 45 years feel biased attitude from bosses, which is appeared the most often in threat of retire (32,7%); uncomfortable work graph (30,8%); salary which is inadequate to level of education, qualification, record of work (19,2%); unofficial job placement and biased attitude comparing with employees another age (by 15,4%).

The analysis of senior's opinion has allowed to define five basic reasons of discrimination of this group in the employment sector: impossibility to prove or to refute anything (35,5%); 31,9% respondents think that to take a senior on a job is not advantageous for an employer; 29,6% respondents think that such situation has been formed for a long time at labour market, and impunity and lack of sanctions for the infringement of employment rights of older people even more worsen their position at the labour-market (25,5%).

One of the main reasons of the infringement of employment rights of aged people at the labour-market is biased attitude to them by employers – 31,8% of respondents.

Position of people older than 45 years at labour-market, especially those who have already met with problems when job placement, can become worse in connection with adoption of the new pension reform in Ukraine. In condition of pressure on the labor market new work force and increasing the retirement age the finding work for discriminated categories of people will be even harder than now. Because of this attitude of older people to the pension reform is most of all negative. 80,3% of respondents said that pension reform is not acceptable now.

As for goal of pension reform, most of respondents (66,4%) mentioned , that it actually “needn't, it's political move”, also 15% seniors said that reform aims “to lead to that people simply will not live till the pension age”.

According seniors' opinion, the most reasonable measures of decision problem of employment discrimination of this age group are following: creation of new jobs for older people (55,8% respondents); stipulating in the law prescribed sanctions in case of employment discrimination against elder people (37,3%); encouraging employers to employ elder people at the

state level (35,1%); establishing at organizations, institutions, enterprises quotas for elder people (32,6%).

Thus, the overcoming of aged people discrimination at the Ukrainian labour-market is extremely important and necessary today. However, it should not be isolated actions, but comprehensive solution to the problem at national level, including the introduction of quotas for elder people, creating anti-discrimination legislation, prescription sanctions for its violation, etc., and at local level, including holding of seminars with employers to form in them equal attitude to this age categories and outline the benefits of employment; the involvement of NGOs in the creation of private centers to assist elder people in resolving employment. The only way to realize the main goal of these measures is improving the legal protection of elder people in employment sector and reducing their discrimination.

**Практичне видання**

**ТРУДОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ:  
РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

Відповідальний за випуск Світлана Щербань

Коректура авторська

Дизайн обкладинки Катерина Оністрат

Харківський інститут соціальних досліджень

[www.khisr.karkov.ua](http://www.khisr.karkov.ua)

Підписано до друку 10.10.2011

Надруковано на ЗАТ «Поліграф сервіс», св-во А01 № 078298

Україна, 61052, м. Харків, вул. Селянська, 124

[www.poligrafservice.com.ua](http://www.poligrafservice.com.ua)