

4. Як і де українські військові відновлюються після травматичного досвіду : Програма психологічної реабілітації ветеранів. *ELLE*. 2024. URL: <https://elle.ua/ludi/novosty/yak-ukrainskim-viyskovim-vidnovitisya-pislya-travmatichnogo-dosvidu/>
5. Conflict in Ukraine. Socio-economic Impacts of Internal Displacement and Veteran Return : Summary Report. May, 2017. *WORLD BANK GROUP. Social, Urban, Rural & Resilience*. 2017. 44 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/571011497962214803/pdf/116489-REVISED-Updated-Report-Socioeconomic-Impacts-Internal-Displacement-Veteran-Ret.pdf>
6. Nalyvaiko O., Vus V., Zotova L., Kostruba N., Tayeh R. Mental Health and Psychosocial Support Coordination in Wartime (Ukraine): Lessons from a Humanitarian Perspective: Research Note. *Mental Health: Global Challenges Journal*. 2025. Vol. 8. No. 1. P. 27–35. URL: <https://www.mhgcej.org/index.php/MHGCEJ/article/view/268>
7. Supporting Mental Health and Community Well-Being : IOM Ukraine Mental Health and Psychosocial Support Activities Overview, 1 July – 31 December 2023. *IOM UN MIGRATION*. 2024. 32 p. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/2024-03/iom-ukraine-mhpss-activities-overview-july-december-2023_1.pdf

ФЕНОМЕН ЕЙДЖИЗМУ В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА КАР'ЄРНУ ТРАЄКТОРІЮ ЖІНОК

Березан В. І.

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка
berezanvi@gsuite.pnpu.edu.ua*

У сучасному українському трудовому та соціальному середовищі одним із серйозних викликів є дискримінація за віковою ознакою – так званий ейджизм (ageism). Ця проблема набуває особливого значення для жінок, оскільки поєднує вікові, гендерні, професійні бар'єри, що можуть негативно впливати на їхню кар'єрну траєкторію. У контексті України, з огляду на демографічні зміни, структурні трансформації ринку праці, війни й переселення, важливо дослідити, як саме ейджизм проявляється, які наслідки має для жінок і які можливі шляхи подолання.

Метою статті є окреслити природу ейджизму та його прояви; проаналізувати специфіку вікової дискримінації в Україні; зосередитись на впливі ейджизму на кар'єрні можливості жінок.

Ейджизм визначається як упереджене ставлення, соціальна стигма або дискримінація особи або групи осіб через їх вік [12]. На рівні працевлаштування це може проявлятися у відмовах прийняти на роботу кандидата старшого віку, недостатній підтримці можливостей для кар'єрного росту, низькому очікуванню від співробітників «з віком» або ж у систематичних перепонах їхній залученості [5]. В Україні та інших країнах частіше говорять про дискримінацію людей

старшого віку, але вікові стереотипи можуть стосуватися й молодих фахівців [13]. Для жінок віком від 40-45 років і старше вікова дискримінація часто набуває системного характеру:

– приховане упередження. Роботодавці можуть вважати старших працівниць менш гнучкими, менш схильними до навчання новим технологіям або такими, що мають вищі зарплатні очікування, хоча ці припущення можуть бути необґрунтованими [8];

– дискримінація у вакансіях. Незважаючи на законодавчу заборону, оголошення про вакансії можуть містити приховані або навіть прямі вікові обмеження (наприклад, «шукаємо динамічну команду до 35 років»), що є прямим порушенням;

– посилення гендерної нерівності. Дослідження вказують, що ейджизм та гендерна нерівність посилюють один одного, збільшуючи дисбаланс для жінок «старшого віку» (старше 55-60 років) у сфері зайнятості. На фоні суспільних стереотипів, які цінують у жінках «господарність» та «гарну зовнішність», а не лише професійні якості, вікова дискримінація стає більш відчутною [2].

До причин ейджизму належать:

– усталені соціальні стереотипи про «старих» як менш продуктивних, менш гнучких, або «молодих» як недостатньо досвідчених [12];

– структурні та організаційні чинники: політика працевлаштування, культура компаній, кадрові практики, які допускають непрямую дискримінацію за віком (наприклад, «максимальний вік» в оголошенні вакансії) [5];

– правові прогалини та низька обізнаність: в Україні законодавство не завжди чітко охоплює вікову дискримінацію окремо від інших форм [3].

Ейджизм має низку негативних наслідків: зниження можливостей працевлаштування, обмежений доступ до розвитку кар'єри, підвищення ризику безробіття чи неповного використання професійного потенціалу, особливо в умовах соціально-економічних трансформацій [5].

В українському контексті є кілька характерних моментів:

– дослідження, проведені Центром Разумкова за підтримки Фонду Конрада Аденауера в Україні, показують, що близько 19% опитаних повідомили про досвід ейджизму під час пошуку роботи (тобто роботодавці не готові працювати з кандидатами старшими за 40 років) [7];

– за результатами опитування, яке щорічно проводить команда Biasless (ГО «Післязавтра»), 9 % респондентів назвали ейджизм як тип упередження, що найчастіше зустрічається на робочих місцях в Україні [11];

– у своїй статті з трудових правовідносин в Україні Т. Колеснік зазначає, що вікові обмеження, прямі чи непрямі, формують проблемні ситуації на ринку праці [5];

– згідно з опитуванням Work.ua у 2024 році, з п'яти респондентів – четверо мають досвід з дискримінацією через вік, а 78% учасників дослідження стикалися з упередженим ставленням через вік [1];

– дослідження експертів у нормативно-правовому полі вказує на потребу розробити комплексний законодавчий акт, який би чітко запроваджував заборону вікової дискримінації [3].

Усі ці дані свідчать про те, що ейджизм в Україні є значущим соціальним феноменом, який має реальний вплив на працевлаштування, кар'єрний розвиток і соціальну інтеграцію працівників різного віку.

У випадку жінок ефект ейджизму може бути посилений через накладання гендерних та вікових факторів. Нижче виділимо ключові моменти:

1. Обмежені можливості працевлаштування та професійного зростання. Жінки зрілого віку можуть стикатись із тим, що роботодавці віддають перевагу молодшим кандидаткам, вважаючи їх «більш енергійними», «гнучкими», такими, що «легше впишуться» в корпоративну культуру. Це створює бар'єри на вході до нових вакансій або на просування. Крім того, у випадках, коли жінка має перерви в кар'єрі (наприклад, по догляду за дитиною або через переселення), комбінований ефект віку + перерви + гнучкості може бути значним.

2. Зниження самооцінки, професійної мотивації. У середовищі, де вікові стереотипи активно функціонують (наприклад: «після 45 років не встигаєш», «вік заважає засвоювати технології»), жінки можуть відчувати внутрішній тиск, сумніви в своїй конкурентоспроможності, що рано чи пізно впливає на їхні рішення про зміну роботи, кар'єрне зростання або перепрофільювання, призводить до кризи професійної ідентичності, втрати віри у власні сили та зниження самооцінки.

3. Втрата або недовикористання досвіду. Багато жінок мають значний професійний, життєвий досвід, але через вікові стереотипи їм може бути важче заявити про цю перевагу або знайти роль, яка використовувала б цей ресурс. Це означає що цінність досвіду може не оцінюватися, що призводить до кар'єрного застою, перевикористання кваліфікації або навіть виходу з ринку праці. На фоні війни, переселень, змін ринку праці – це стає ще більш ризикованим.

4. Подвоєна вразливість: гендер + вік. Жінки середнього і старшого віку часто стикаються із очікуваннями щодо сімейних обов'язків, домашньої праці, догляду за родиною, що може обмежувати їхню мобільність, готовність до мобільної роботи, або можливість гнучких змін. У поєднанні з віковими бар'єрами це може значно зменшувати їхні шанси на кар'єрне зростання. Також структурні програми підтримки, перепідготовки чи наставництва часто орієнтовані

на молодші вікові групи, що створює непропорціональність щодо жінок зрілого віку.

5. Переорієнтація на сімейні справи. Деякі жінки, стикаючись з ейджизмом, починають переважно пов'язувати свої плани на майбутнє із сімейними справами або підготовкою до пенсії (наприклад, хобі, робота на присадибній ділянці), що може бути проявом вимушеної відмови від професійних амбіцій через зовнішній тиск.

Наслідками цього процесу є:

– зменшення присутності жінок серед керівних позицій або нових трендових професій;

– підвищення ризику професійної маргіналізації чи вигорання;

– втрата людського капіталу – коли досвідчені фахівчині відмовляються від кар'єри або залишають ринок праці через бар'єри;

– посилення соціальної нерівності: вікові та гендерні чинники взаємодіють, утворюючи «подвійну» дискримінацію.

Українське законодавство формально забороняє дискримінацію за віком у сфері праці:

– ст. 24 Конституції України [6] та ст. 2¹ Кодексу законів про працю України [4] встановлюють чіткі гарантії недопущення вікової дискримінації під час прийняття на роботу, її проходження та припинення трудових відносин:

– Закони України «Про зайнятість населення» (ст. 11, частина третя) [9] та «Про рекламу» (ст. 24) [10] забороняють зазначати вік кандидатів в оголошеннях про вакансії, а за порушення передбачено значні штрафні санкції. Повноваження щодо контролю за дотриманням цих норм здійснює, зокрема, Держпродспоживслужба.

Однак, практична реалізація цих норм залишається складною. На практиці складно довести, що відмова у працевлаштуванні була мотивована саме віком, а не іншими, обґрунтованими причинами. Тому для ефективної протидії ейджизму необхідні не лише законодавчі обмеження, але й суспільна просвіта, боротьба зі стереотипами у медіа, а також створення умов для безперервного навчання та перекваліфікації жінок зрілого віку.

Таким чином, феномен ейджизму в Україні є серйозною перешкодою для реалізації професійного потенціалу жінок, особливо в зрілому віці. Він не лише створює особистісні кризи та фінансові труднощі, але й призводить до значних суспільних втрат, оскільки економіка втрачає кваліфікованих, досвідчених та відповідальних кадрів. Подолання ейджизму вимагає спільних зусиль держави, роботодавців та громадянського суспільства, спрямованих на утвердження принципу рівності можливостей незалежно від віку.

Щоб забезпечити більш справедливі умови і максимально використовувати потенціал всіх вікових груп, потрібна імплементація віковочутливих підходів, визнання професійного досвіду як ресурсу, а не як перешкоди, та активна підтримка жінок на кожному етапі кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безбар'єрність: Як протидіяти ейджизму. *Житомирська обласна військова адміністрація*. 2024. URL: <https://oda.zht.gov.ua/news/bezbar-yernist-yak-protydiyaty-ejdzhyzmu>
2. Гендерні стереотипи та дискримінація жінок у сфері праці: дослідження. *Харківське жіноче об'єднання «Сфера»*. 2025. URL: <https://www.sphere.org.ua/article/doslidzhennya-genderni-stereotipi>
3. Коваль О. Запобігання та протидія ейджизму: правовий аспект. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2025. 5 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-03/az_eydzhizm_180325.pdf
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII; редакція від 12.10.2025, підстава 4514-IX. *РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Колеснік Т. В. Ейджизм у трудових відносинах: проблемні аспекти. *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління*. 2024. Вип. 4 (8). Р. 30–37. URL: <https://cuj.dnuvs.ukr.education/index.php/cuj/article/view/84>
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР; редакція від 01.01.2020, підстава 27-IX. *РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Майже 20% опитаних українців розповіли про ейджизм під час працевлаштування. *ZMINA*. 2024. URL: <https://zmina.info/news/majzhe-20-opytanyh-ukrayincziv-rozpovily-pro-ejdzhyzm-pid-chas-praczevlashtuvannya/>
8. Плюс, а не хрест. Як ринок праці сприймає осіб 45+. *Державний центр зайнятості*. 2025. URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/plyus-ne-hrest-yak-rynok-praci-spryuumaє-osib-45>
9. Про зайнятість населення: Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI; редакція від 12.09.2025, підстава 4574-IX. *РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
10. Про рекламу: Закон України від 3.07.1996 № 270/96-ВР; редакція від 27.09.2025, підстава 4122-IX. *РАДА. Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>
11. Смирнова І. Кого в Україні найбільше дискримінують на роботі: нове дослідження. *The Page (pg)*. 2023. URL: <https://thepage.ua/ua/news/yak-zminivsyariven-tolerantnosti-v-ukrayini-pid-chas-vijni-doslidzhennya-riven>
12. Теліженко Л. В., Кохно А. Сутність, причини, прояви та шляхи подолання ейджизму в сучасному світі. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства*: матеріали XI Всеукр. наук. конф. студ., аспірантів, викладачів та співробітників, м. Суми, 25–26 квітня 2024 р. / уклад. М. М. Набок. Суми: Сумський державний університет, 2024. С. 121–125. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/95366>
13. Як протидіяти ейджизму. *Північно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці*. 2024. URL: <https://pns.dsp.gov.ua/news/iak-protydiaty-eidzhizmu/>