

**ЛЮДИ  
ІДЕЙ+**



# ВІКОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ УКРАЇНЦІВ

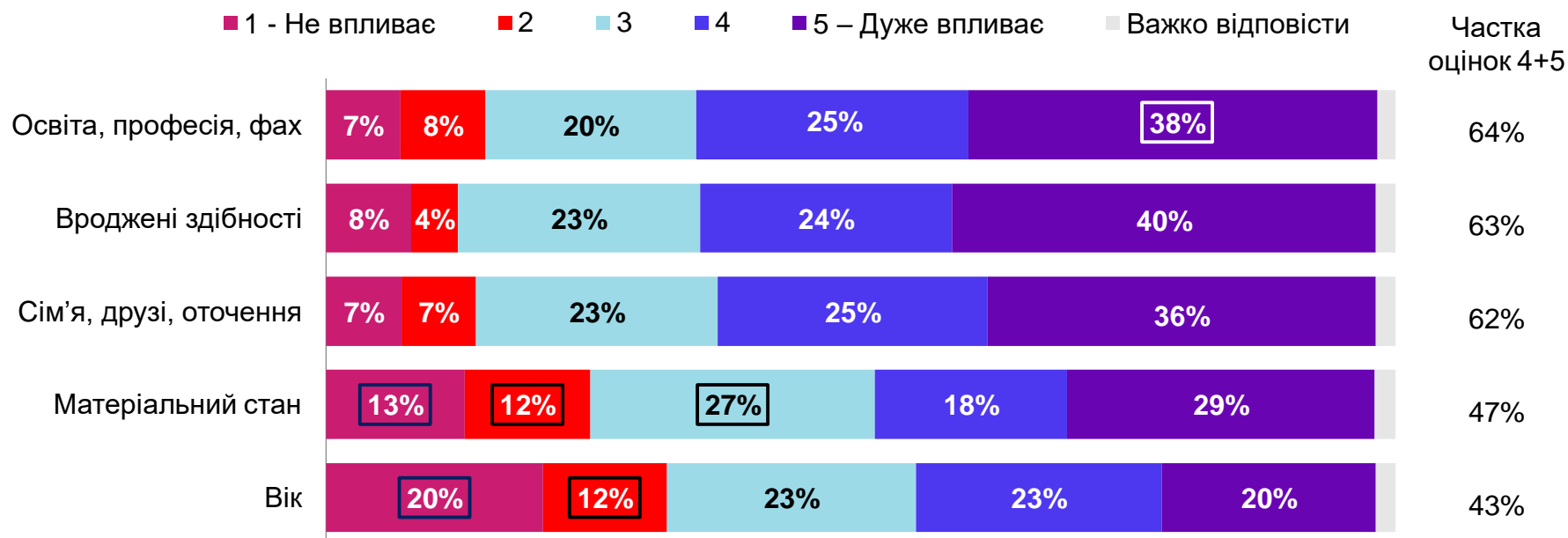


@Info Sapiens | Квітень 2019

**1+1** media

# ЩО ВПЛИВАЄ НА КРЕАТИВНІСТЬ ЛЮДИНИ?

- На здатність людини творчо підходити до справи фактори «освіта, професія, фах», «вроджені здібності» та «сім'я, друзі, оточення» вважають рівнозначним



Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.

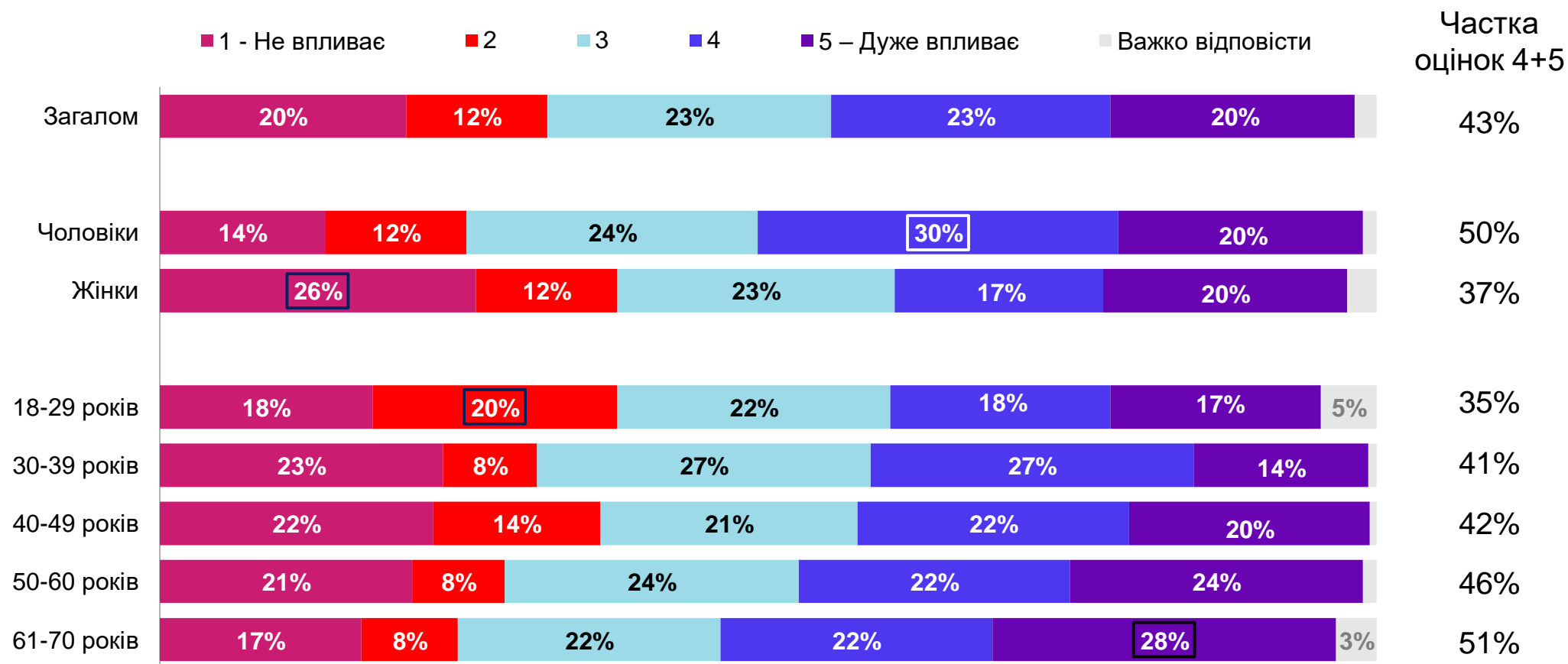


# ВІК ВПЛИВАЄ НА КРЕАТИВНІСТЬ?

- **43% вважають** (частіше це чоловіки), що вік має вплив на здатність людини творчо підходити до рішення задач і легко пристосовуватись до змін



# ВІК ВПЛИВАЄ НА КРЕАТИВНІСТЬ?



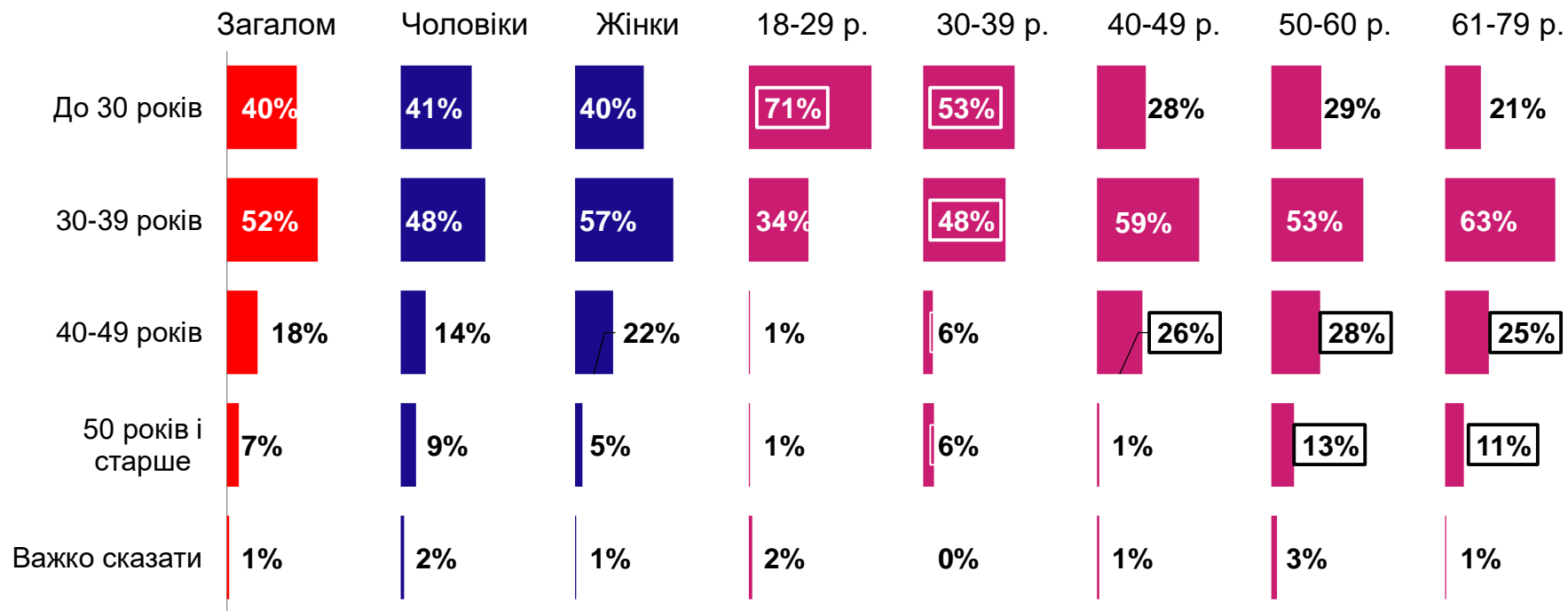
Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.

# ВІК ВПЛИВАЄ НА КРЕАТИВНІСТЬ?

- **Молодь до 30** у переважній більшості (71%) приписує цю здатність одноліткам
- **Респонденти віком 30-39** майже порівну вказують вік до 30 років (53%) та 30-39 років (48%)
- **Респонденти старшого віку** переважно відмічають середній вік 30-39 років (53-63%) як розцвіт творчих здібностей
- **Респонденти віку 50+** частіше за інші групи приписують своїм одноліткам здатність творчо підходити до рішення задач, утім, навіть тут частка таких відповідей не перевищує 13%

# ВІК ВПЛИВАЄ НА КРЕАТИВНІСТЬ?

- Вік до 39 років найчастіше називають\* таким, в якому здатність творчо підходити до задач і пристосовуватись до змін найбільш яскраво виражена



\* Серед тих, хто вважає вік важливим

Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.



**Результати опитування свідчать про усталений стереотип щодо того, що розцвіт творчого мислення відбувається до 40 років**



# КОГО ВЗЯЛИ Б НА РОБОТУ?

Респондентам пропонувалося уявити ситуацію, коли на низку посад\* необхідно обрати найбільш привабливе резюме із чотирьох варіантів, які відрізняються лише віком



**10%** не приймали б рішення залежно від віку», **решта** – віддали перевагу якійсь віковій категорії



На усі запропоновані посади найбільша частка опитаних **взяли б людину у віці 30-39 років**



На посаду директора з виробництва **взяли б кандидата 40-49 років**

\* «Спеціаліст з реклами», «Директор з реклами», «Спеціаліст з виробництва», «Директор з виробництва»

**Чим старші респонденти,  
тим частіше вони схильні обирати резюме  
старшого фахівця**

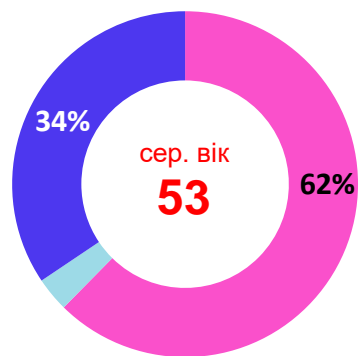


# ЧИ ПІЗНО МІНЯТИ РОБОТУ?

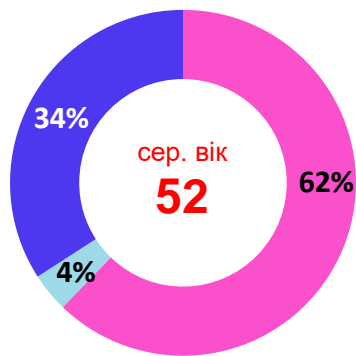
- Майже дві третини опитаних вважають, що існує такий вік (**50-56 років**), коли вже пізно міняти фах, опановувати нову спеціальність чи починати новий проект або бізнес
- **70% респондентів віком від 50 років** вважають, що після певного віку нові проекти розпочинати пізно
- **40% респондентів віком до 40 років** вважають, що «ніколи не пізно»

# ЧИ ПІЗНО МІНЯТИ РОБОТУ?

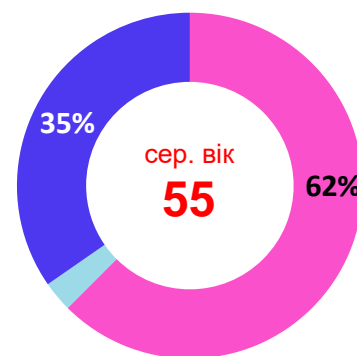
Загалом



Чоловіки

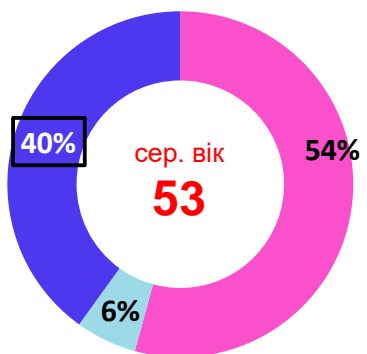


Жінки

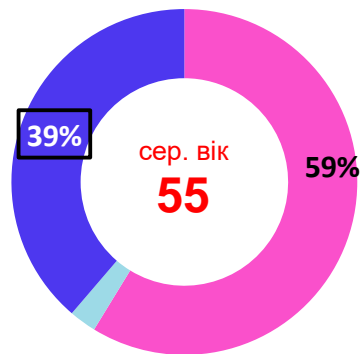


- - ніколи не пізно
- - так, пізно, у N віці
- - важко сказати

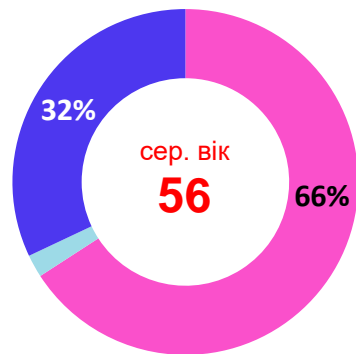
18-29 р.



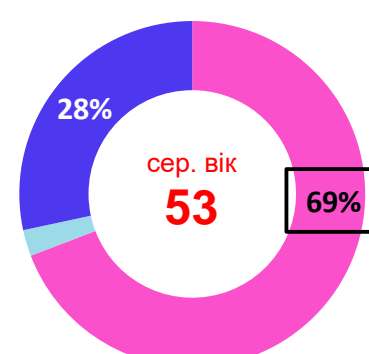
30-39 р.



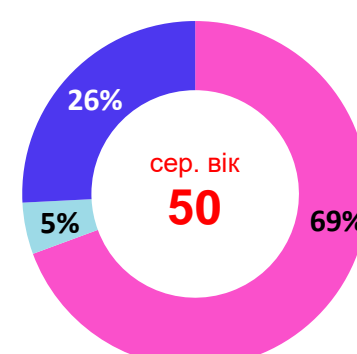
40-49 р.



50-60 р.



61-79 р.



Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.



**Саме «застарий» вік  
респонденти називають найбільш вагомим\*  
фактором дискримінації на роботі  
«Застарий» – це 49 років \*\***

*\*Для жінок на другому місці випадки, пов'язані із наявністю малолітніх дітей, а для молоді – занадто молодий вік*

*\*\* Середнє значення з відповідей респондентів*

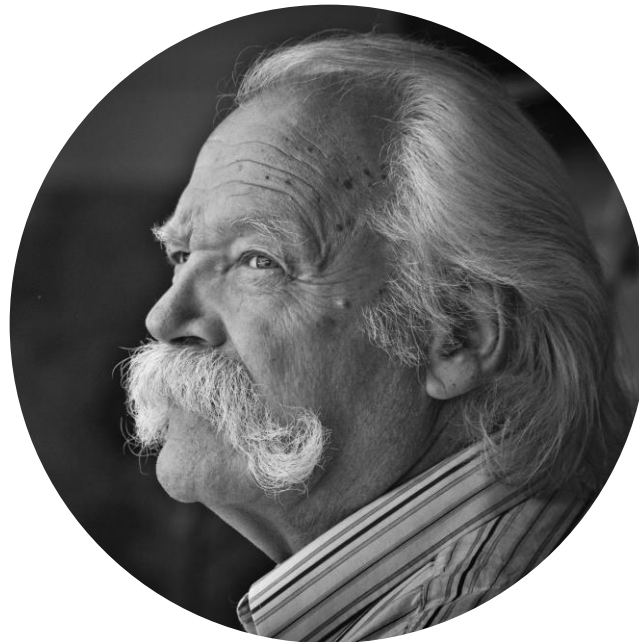


**Роботодавці цілком розділяють стереотипи,  
які панують у суспільстві**



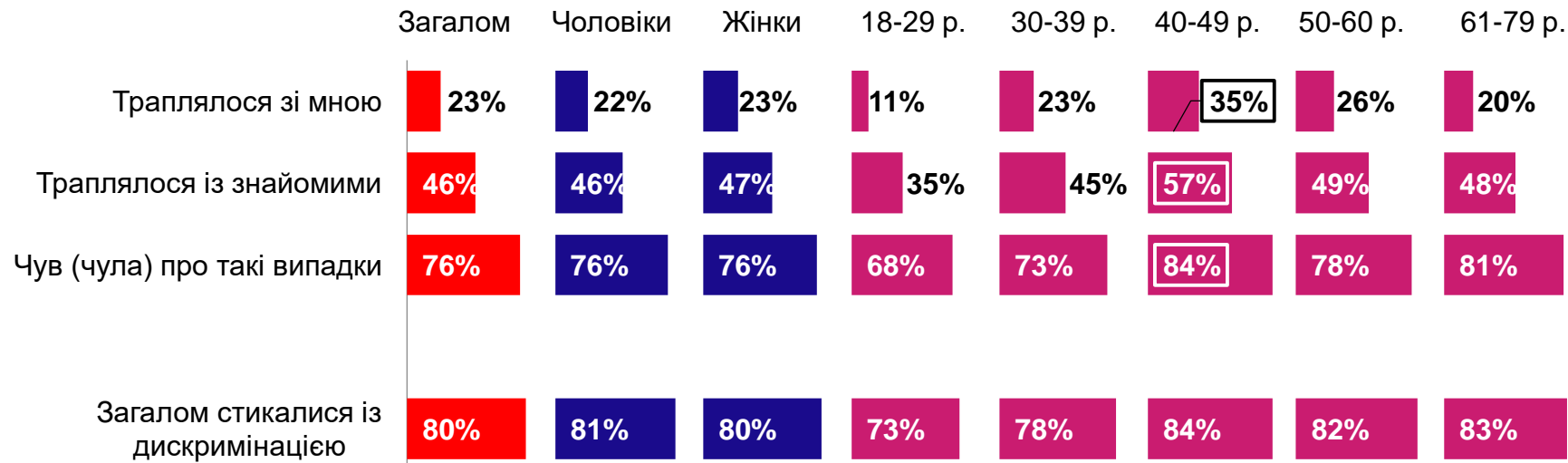
# ДИСКРИМІНАЦІЯ

- Приблизно **кожен третій респондент** каже, що знає принаймні одиничні випадки коли керівництво гірше ставиться до працівників старшого віку
- **Респонденти 61-70 років** знають про такі випадки частіше



# ДИСКРИМІНАЦІЯ

- **80% респондентів** стикалися або знають про дискримінацію на роботі
- **23% опитаних** особисто стикалися із відмовою у роботі або кар'єрному просуванні не через професійні якості

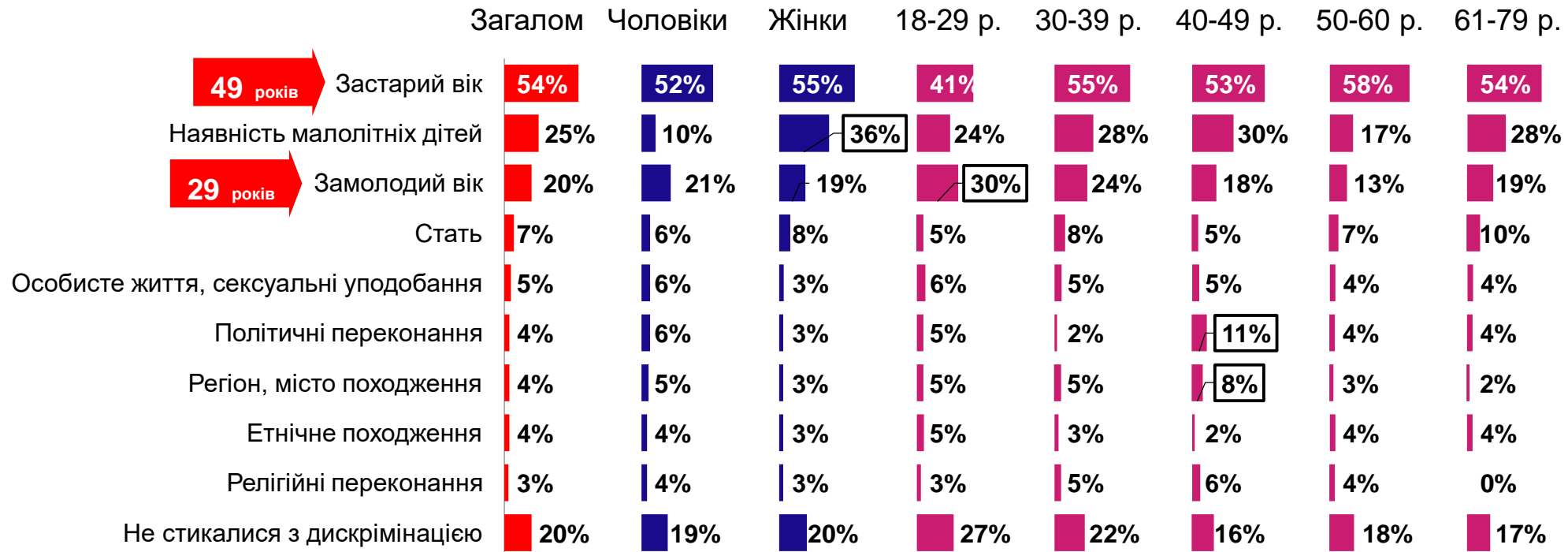


Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.



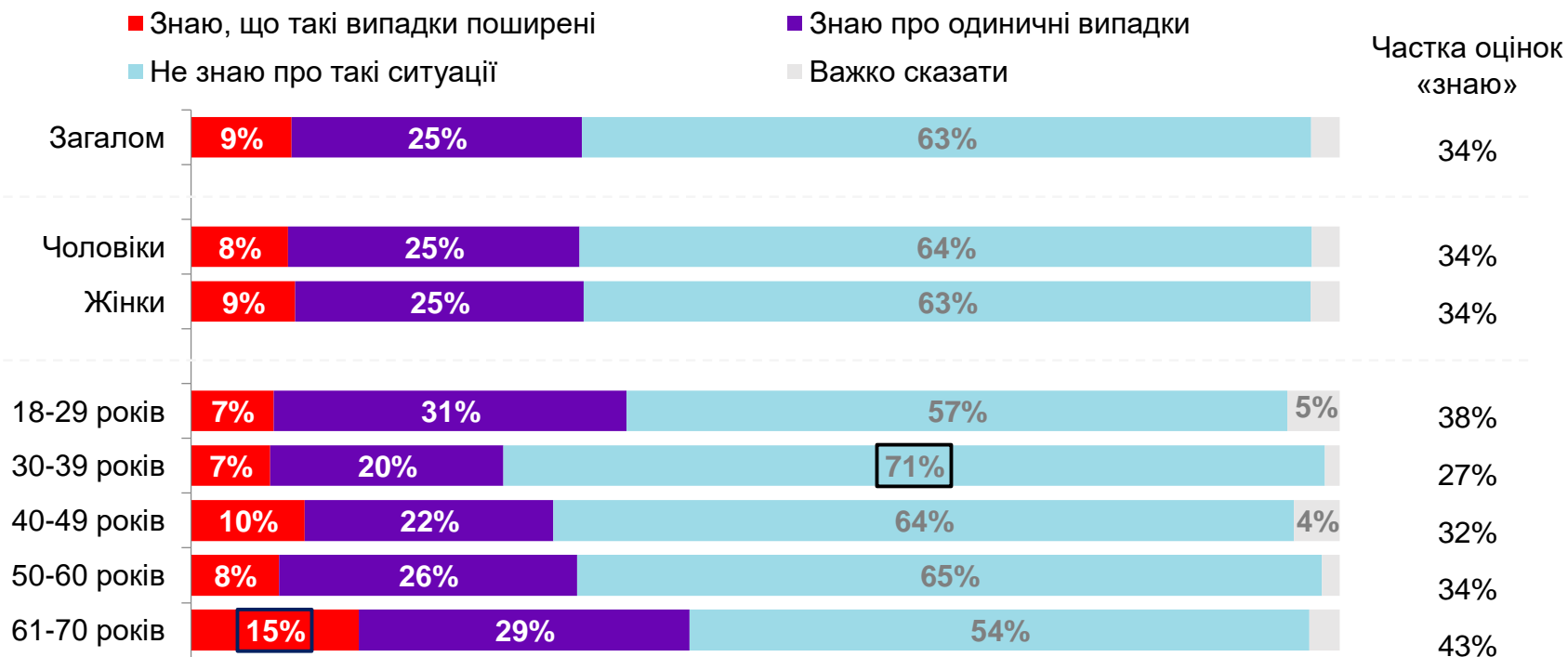
# ДИСКРИМІНАЦІЯ

- Застарий рік – найчастіша (54%) причина дискримінації на роботі (середнє значення «застарого віку» – 49 років)



# ДИСКРИМІНАЦІЯ

- **34% опитаних знають про ситуації, коли керівництво гірше ставиться до працівників старшого віку**

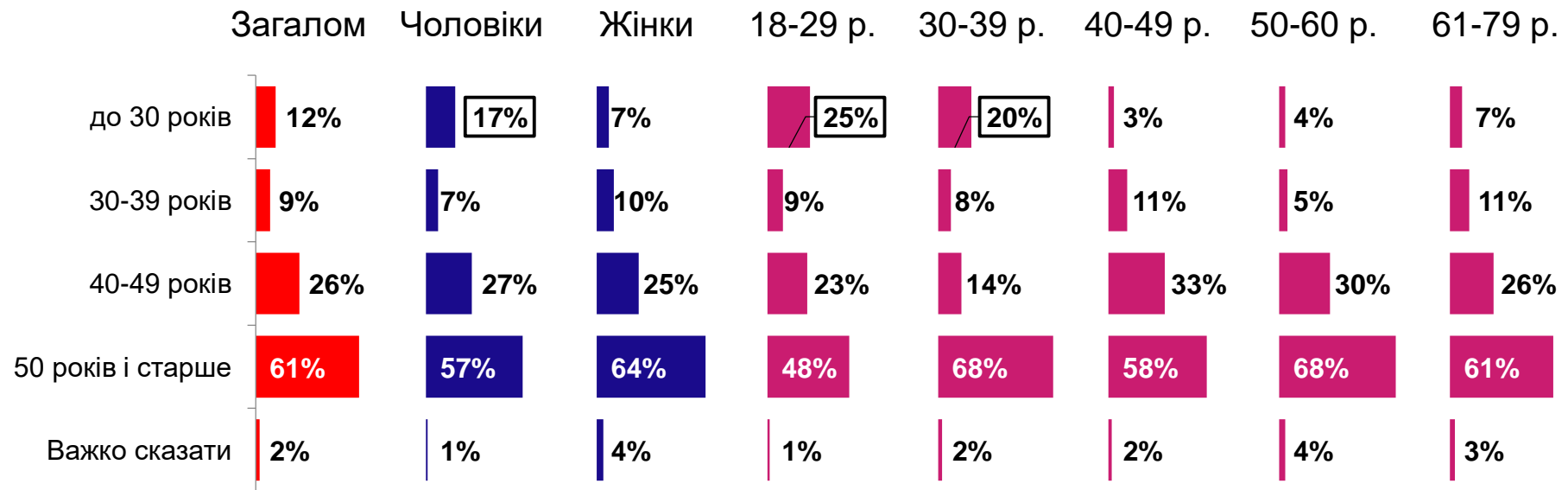


Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.



# ДИСКРИМІНАЦІЯ

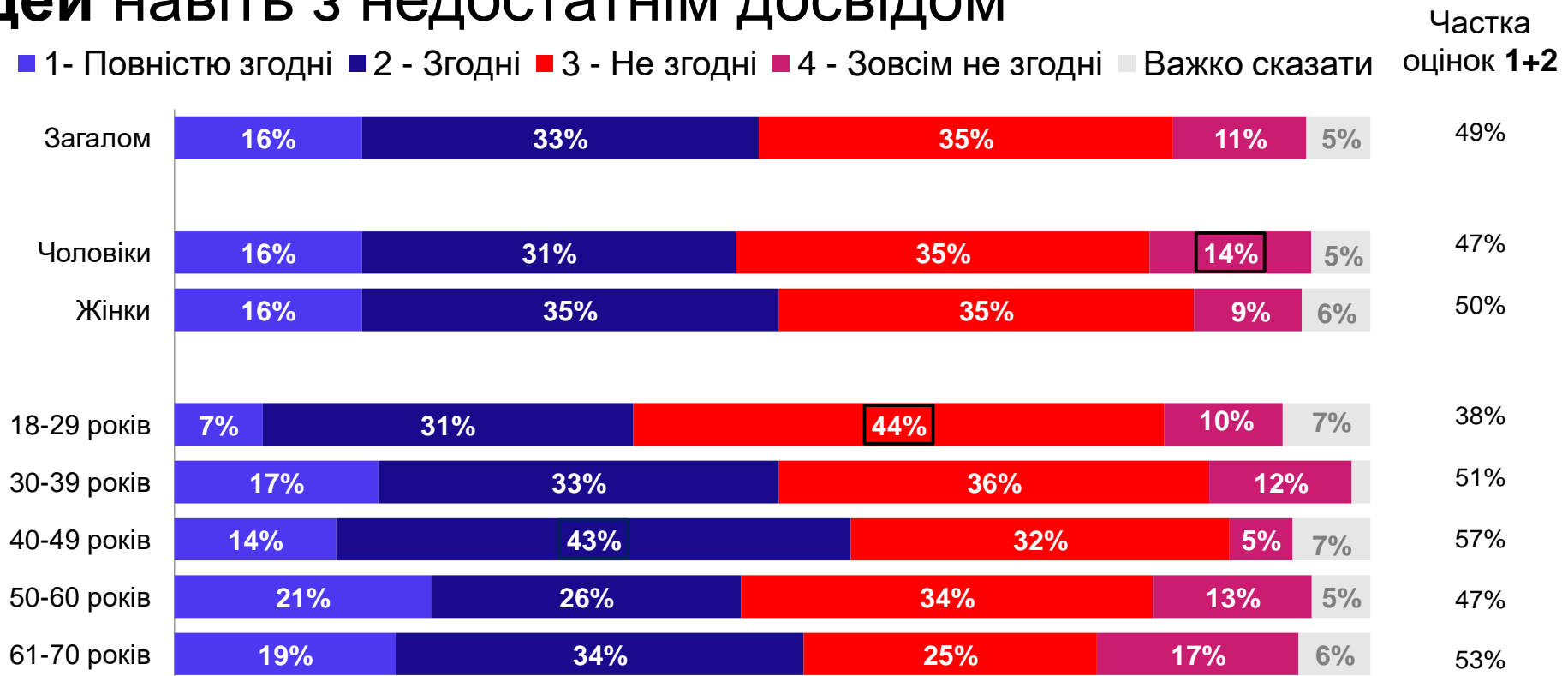
- Більшість (61%) з тих, хто повідомив про гірше ставлення керівництва до старших працівників, мали на увазі осіб у віці 50 років і більше



Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.

# ДИСКРИМІНАЦІЯ

## • Роботодавці більше схильні брати на роботу молодих людей навіть з недостатнім досвідом

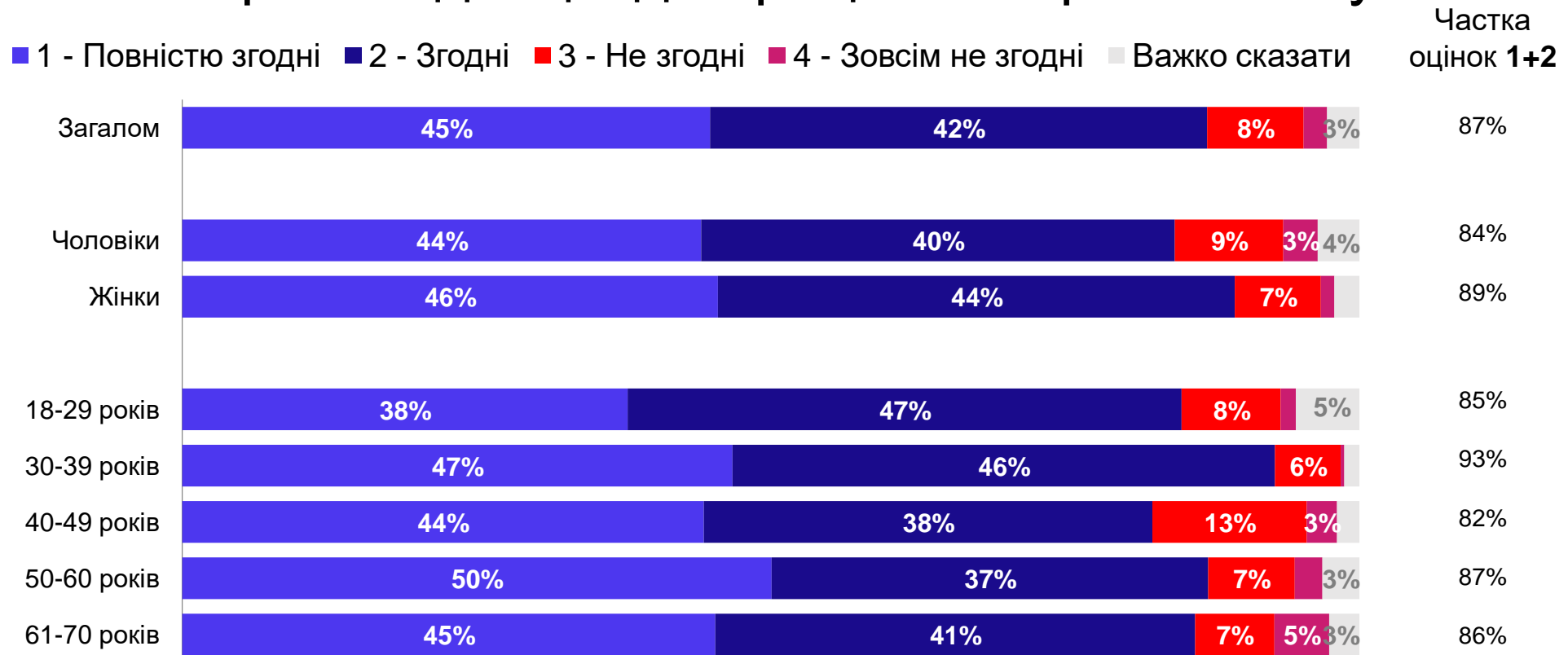


Рамкою на графіках обведені значення, статистично значуще більші від аналогічних альтернатив всередині груп (чоловіки/жінки, розподіл за віком). Рівень статистичної значимості 95%. У віковій розбивці рамкою виділені значення, більші щонайменше від двох підгруп.



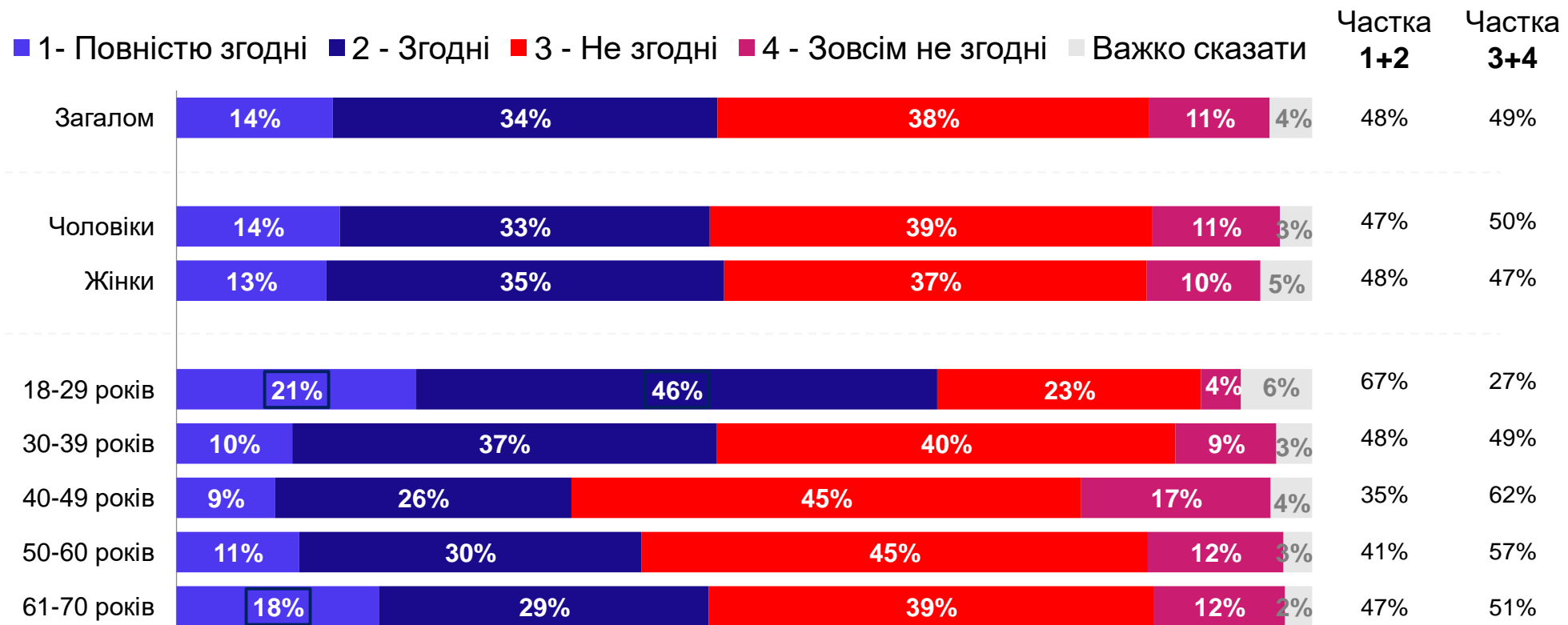
# ДИСКРИМІНАЦІЯ

- **87% опитаних** погоджуються, що потрібна протидія нерівності у ставленні роботодавців до працівників різного віку



# ВІКОВИЙ СКЛАД VS. УСПІШНІСТЬ КОМПАНІЇ

- **48%** вважають, що компанії, де працює переважно молодь, досягають більших успіхів

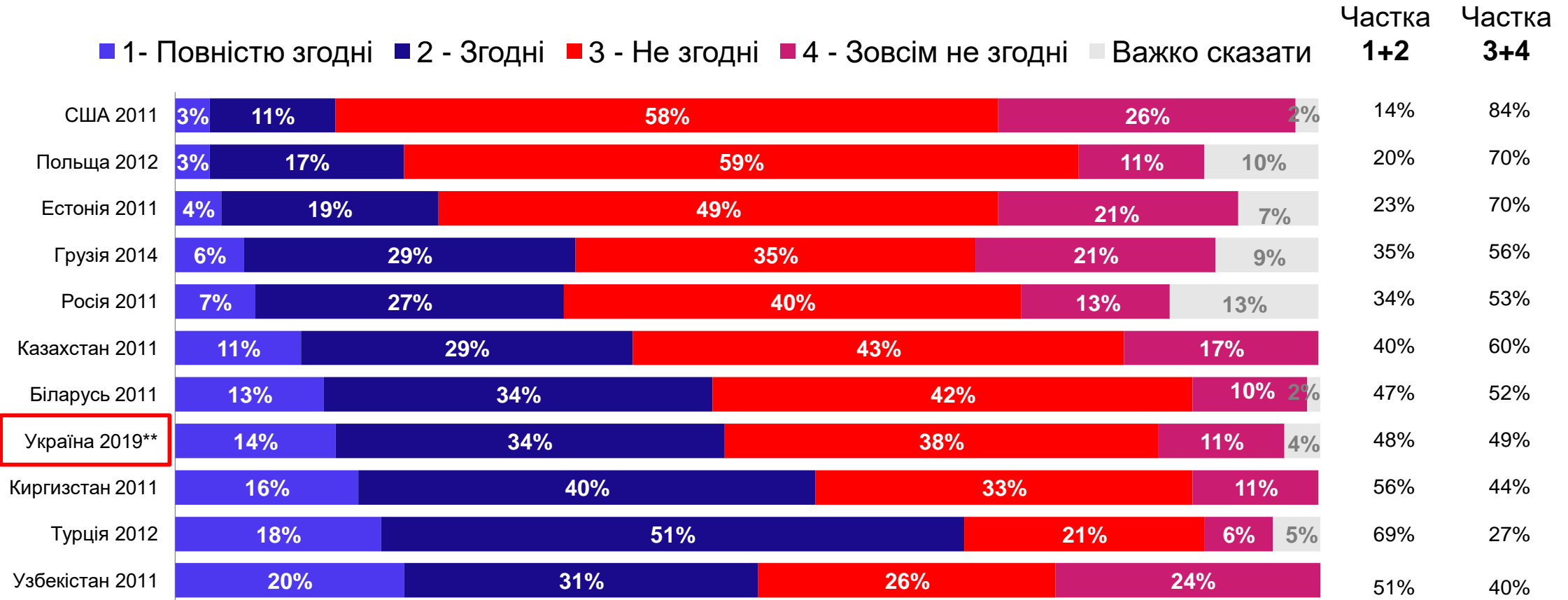




# ВІКОВИЙ СКЛАД VS УСПІШНІСТЬ КОМПАНІЇ

- Молодь більшою мірою впевнена в успіху переважно «молодих» компаній (скоріше заперечують цю тезу респонденти віком 40-60 років)
- Згідно до даних **World Values Survey** за 2011-2014 рр., найбільш розвинуті країни визнають роль вікової диверсифікації співробітників компаній як складової їх успіху. Ставку на молодь роблять переважно країни Середньої Азії

# ВІКОВИЙ СКЛАД VS УСПІШНІСТЬ КОМПАНІЇ





# МЕТОДОЛОГІЯ ОПИТУВАННЯ



Проведене методом телефонного інтерв'ю (САТІ) з дзвінками на мобільні телефони



Проведено 800 інтерв'ю



Вибірка є репрезентативною міському населенню України у віці 18-70 років



Окрім АР Крим та тимчасово окупованих територій



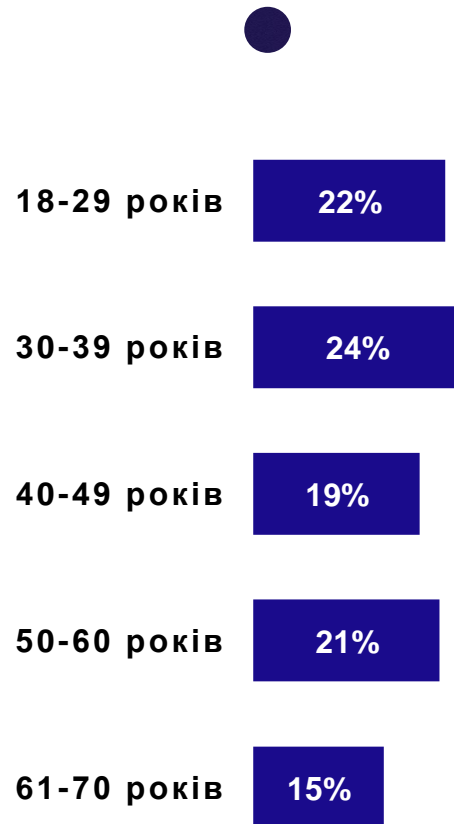
Статистичне відхилення не перевищує 3,46%



Довірча ймовірність 95%

# ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТА

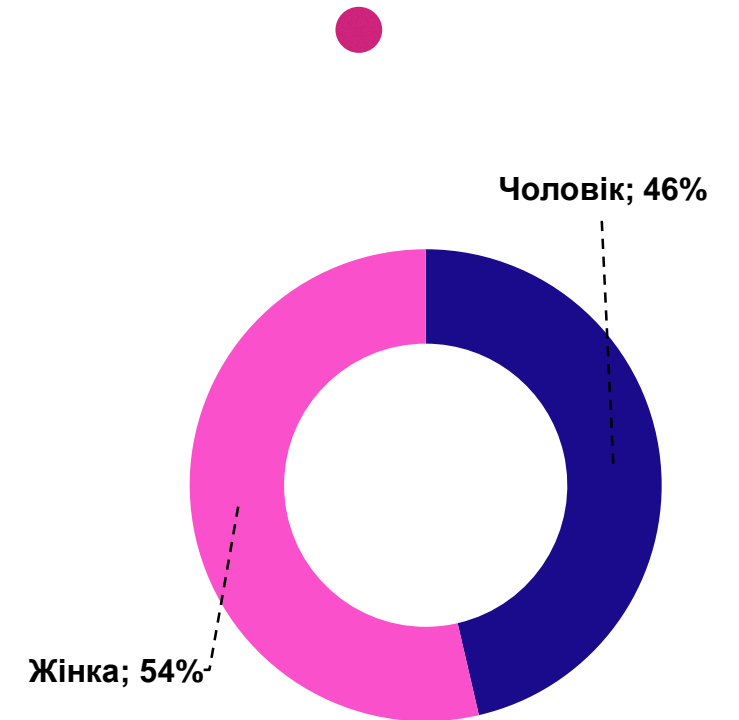
## Вік



## Регіон



## Стать





**ЛЮДИ  
ІДЕЙ+**