

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
SOCIALINIO DARBO KATEDRA**

**AUDRONĖ STRIUKIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS IŠTĚSTINĖS
STUDIJOS**

MOTERŲ PROFESINĖ KARJERĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: *dr. Asta Railienė*

Vilnius, 2012

TURINYS

ĮVADAS	3
1. PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA, TEORIJOS, IŠTAKOS IR BARJERAI	7
1.1. Karjeros teorijos ir modeliai	7
1.2. Karjeros įtaka individo gyvenimo kokybei.....	11
1.3. Moterų profesinės karjeros tipai	14
1.4. Profesinės karjeros barjerai.....	17
1.4.1. Lyčių vaidmenys (lyties diskriminacija).....	18
1.4.2. Nelankstus vaikų priežiūros organizavimas.....	22
1.4.3. Darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris	24
1.4.4. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema.....	25
2. MOTERŲ KARJEROS SĖKMĘ LEMIANTYS VEIKSNIAI	28
2.1. Moterų karjeros sėkmę lemiantys vidiniai veiksniai.....	28
2.2. Išoriniai veiksniai.....	33
2.2.1. Visuomenės nuostatos ir stereotipai kaip išorinis moters karjeros sėkmę lemiantis veiksnys	34
2.2.2. Politiniai veiksniai	38
2.3. Socialinė pagalba moterims, siekiančioms profesinės karjeros.....	42
3. MOTERS KARJERĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI: TYRIMO ANALIZĖ	46
3.1. Tyrimo metodika	46
3.2. Tyrimo rezultatų analizė	48
IŠVADOS	69
PASIŪLYMAI	70
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71
SANTRAUKA	77
SUMMARY	78
PRIEDAI	79

IVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos moterų užimtumo rodikliai yra vieni geriausių Europos Sąjungoje (toliau – ES). Pagal užimtų moterų, auginančių vaikus iki 12 metų, dalį Lietuva yra trečioje vietoje, ją lenkia tik Slovėnija ir Danija (Maslauskaitė A., 2010).

Demokratinėse valstybėse veiklios moterys vis aktyviau dalyvauja priimant svarbius valdymo sprendimus sustiprindamos pozityvius pokyčius ekonomikoje, socialiniame, visuomeniniame ir politiniame gyvenime. Tačiau žymūs profesinės karjeros tyrinėtojai S. N. Hesse-Biber, L. Gregg (2005) pažymi, kad moterys, susidūrusios su profesinės karjeros kliūtimis, linkusios save nuvertinti. A. A. Berthoin, D. N. Izreali (2006) teigia, kad bene vienintelė ir didžiausia kliūtis moterims užimti vadovaujamas pareigas yra išlikęs stereotipas, kad vadovavimas asocijuojamas su vyru (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010).

2006 m. atlikto tyrimo „Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje“ duomenys rodo, kad, Lietuvos gyventojų nuomone, vyrams darbo rinkoje yra palankesnės sąlygos negu moterims, vyrams lengviau susirasti darbą negu moterims. Be to, vyrauja nuomonė, jog moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, kad sulauktų savo kvalifikacijos ar gabumų pripažinimo, negu vyrui. Vaidmenų pasiskirstymo šeimoje analizė atskleidė, kad dauguma darbų šeimos buityje tenka moteriai (Gečienė I., 2010).

2000 m. A. Valackienės (2003) atlikto tyrimo „Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: situacijos ir požiūrio vertinimas Lietuvoje“ metu buvo nustatyta, kad moterų kuriama situacija darbo ir namų aplinkoje neretai sukelia socialinę įtampą, stresinę būseną. Kaip pagrindiniai stresoriai įvardijamos vaikų ligos. Nurodoma, kad svarbi subjektyvi kliūtis yra laiko trūkumas auklėjant vaikus, objektyvią kliūtį – atliekamų vaidmenų prieštarą – taip pat sąlygoja vaikų auklėjimo klausimai.

J. Reingardienė (2004, p. 59) nurodo, kad „Lietuvos kontekste moterys niekada nebuvo visiškai išstumtos iš viešosios sferos, bet jų dalyvavimas viešajame gyvenime, taip pat kaip ir vaidmuo privačioje sferoje, yra įtakotas patriarchalinių visuomenės nuostatų ir praktikos, jų nuolatinių bandymų prisitaikyti prie vyriško dominavimo struktūrų, kurios sukuria moters dvigubą egzistavimą, t. y. pareigas abiejose sferose, o vyrus iš esmės išlaisvina nuo tokio pasirinkimo“.

Stereotipai, nelygė moteris verčia rinktis tarp darbo, profesinės karjeros ir šeimos, todėl moterų situacija darbo rinkoje yra gana sudėtinga: mažas užimtumas, aukštas skurdo lygis, moterų kvalifikacija ir žmogiškieji išteklių panaudojami neefektyviai (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010).

Kadangi moterimis mažiau visuomenėje pasitikima, jos karjeros aukštumą pasiekia ne dėl savo profesinių įgūdžių ar specifinių gebėjimų, bet nuolatos investuodamos į save daug daugiau pastangų, laiko, nekurdamos šeimos, kol įgyja reikiamą kompetenciją. Moterų profesinė karjera visų pirma reiškiasi saviraiška, kuri sustiprina moterų autonomiškumą ir socialumą (Stancikienė A., 2009).

Pasak A. Urbonienės ir V. Stanišauskienės (2006), moterų karjeros siekimas daugiausia priklauso nuo jų vertybinių nuostatų ir ambicingumo.

Moterų užimtumo problemos per visą transformacijų laikotarpį Lietuvoje susilaukė gana aktyvaus mokslininkų dėmesio. Faktinį moterų užimtumą ir jo struktūrą nagrinėjo V. Kanopinė (2010), A. Jasilionienė, A. Mitrikas (2006). Moterų užimtumą ir jo veiksnius analizavo V. Kanopinė (1999), A. Valackienė (2002), J. Reingardienė (2004) ir kt. Įvairiuose profesiniuose sektoriuose ar pozicijose užimtų padėtį tyrinėjo M. Talijūnaitė, A. Žvinklienė (2001), A. Novelskaitė (2002), A. Maslauskaitė (2005) ir kt.

A. Maslauskaitės (2010) teigimu, nepaisant studijų gausos, tenka pripažinti, kad moterų užimtumo Lietuvoje studijose jaučiama sociologiškai gilesnės užimtumo veiksnių analizės stoka: neatsižvelgiama į sociologinius veiksnius, skatinusius moterų užimtumo raidą, pasigendama labiau teorizuotos kultūrinių veiksnių analizės, kuri peržengtų tik paskyrų nuostatų dėl moterų užimtumo tyrimo ribas.

Magistro baigiamojo darbo objektas: moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai.

Tyrimo tikslas: remiantis teorinio ir empirinio tyrimo duomenimis, išanalizuoti moterų profesinę karjerą lemiančius veiksnius ir jų ypatumus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti moters profesinės karjeros vystymosi raidą, motyvaciją, kliūtis.
2. Išnagrinėti moterų karjeros sėkmę lemiančius vidinius ir išorinius veiksnius.
3. Apžvelgti socialinės pagalbos galimybes profesinės karjeros siekiančioms moterims.
4. Atskleisti moterų požiūrį į karjerą ir ją lemiančius veiksnius.

Tyrimo problema. Asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos pusiausvyra itin svarbi kiekvienam asmeniui, o ypatingai moterims, nes jos yra emocionalesnės, jautresnės, nešančios didesnę atsakomybę už save ir už kitus. Moterys pasižymi vedamo gyvenimo nuoseklumu, be ryškesnių pakilimų ar nuopolių. Todėl jų karjera – tai viso gyvenimo laipsniškai nueitas kelias, kuris priklauso nuo daugybės priežasčių, bet labiausiai lemia moters pasiryžimas ir palankios aplinkos sąlygos. Dabartinė gyvenimo aplinka ne itin palanki tobulinti savo profesinius gebėjimus. Pasikeitusi politinė situacija, suiręs šalies ūkis, darbo paklausai pradėjus neatitikti pasiūlos, kai kurios specialybės tapo bevertėmis. Moterys nespėja persikvalifikuoti, o esant sunkiai ekonominei padėčiai, jos sutinka dirbti bet kokią minimalų darbelį, pamiršusios savo

specialybę, profesinį išsilavinimą. Taigi, formuluotini šie probleminiai klausimai: kas būdinga moters karjeros vystymo proesui, raidai, motyvacijai? Kokius karjeros barjerus patiria moteris, siekianti karjeros? Kokie išskirtini vidiniai ir išoriniai veiksniai, lemiantys moterų karjeros sėkmę? Koks moterų požiūris į juos? Kokios yra socialinės pagalbos galimybės profesinės karjeros siekiančioms moterims?

Darbe naudoti teoriniai tyrimo metodai:

1. Duomenų analizės metodas. Šis metodas naudojamas, bandant išanalizuoti statistinius duomenis ir pateikti moters profesinės karjeros galimybes Lietuvoje.

2. Mokslinės literatūros analizės metodas. Šis metodas naudojamas Lietuvos ir užsienio autorių mokslinių darbų ir straipsnių analizei, siekiant tiriamojo darbo kompleksškumo.

3. Apibendrinimo metodas naudojamas apibendrinant analizuotą literatūrą, gautus tyrimo duomenis, darant tyrimo išvadas, formuluojant pagrindinius atlikto tyrimo teiginius.

Empirinio tyrimo metodas: kiekybinis tyrimas, atliktas anketavimo būdu apklausiant atsitiktinę imtį. Šio metodo pagalba buvo išsiaiškinta, su kokias sunkumais, kliūtimis ar teigiamais veiksniais susiduria šiandieninės moterys, norinčios siekti profesinės karjeros.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas; trys skyriai, suskirstyti į poskyrius; išvados; pasiūlymai; naudotos literatūros sąrašas, trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Diskriminacija (lot. *discriminatio* – atskyrimas) – tai teisių suvaržymas arba atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, turinės ar socialinės padėties ir kt. požymių (Visuotinė lietuvių enciklopedija. V tomas, 2004).

Karjera (pranc. *carriere*) – individo kilimas pagal tam tikrą hierarchiją mokslo, profesijos, visuomeninės ir politinės veiklos, religijos, meno, sporto ir kt. srityse. Karjeros pobūdį ir tempą gali lemti objektyvūs (vyraujantys visuomeniniai santykiai, galimybės ir kt.) ir subjektyvūs (konkreto individo gyvenimo aplinkybės, asmeninės savybės, atkaklus tikslo siekimas, tvirta valia, šeiminė padėtis, sveikatos būklė ir kt.) veiksniai (Visuotinė lietuvių enciklopedija. IX tomas, 2006).

Nuostata – žmogaus pasirengimas, polinkis suvokti objektą, numatyti situaciją, atlikti tam tikrą su tuo objektu susijusią tikslingą veiklą. Nuostata yra ankstesnės patirties nulemtas veiksnys (pasirengimas veikti), nuo kurių priklauso, koku greičiu žmogus reaguoja į suvokiamą situaciją, kokios susidaro susivokimo iliuzijos (Visuotinė lietuvių enciklopedija. XVI tomas, 2009).

Profesinė karjera – tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o asmuo. Ji apima individo patyrimą įvairiose srityse – išsilavinimo, išsiauklėjimo, darbinės veiklos ir pan. Tai asmeninės atsakomybės dalykas, susijęs su savigarba ir savęs suvokimu, o svarbiausia – lankstumu bei optimalumu rinkai (Stancikienė A., 2009).

Stereotipai – tai tam tikri nuolatiniai, schematizuoti kokios nors žmonių grupės apibendrinimai, dažnai netikslūs vaizdiniai (Berting J., Villain-Gandossi Ch., 1995).

1. PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATA, TEORIJA, IŠTAKOS IR BARJERAI

1.1. Karjeros teorijos ir modeliai

Pirminė, tradicinė karjeros samprata suprantama kaip savęs taiklus ir sėkmingas realizavimas profesinėje, visuomeninėje, mokslinėje veiklose, kilimas laiptais į viršų, sėkmingas gyvenimas. Žodis „karjera“ kilęs iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „*carriere*“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją (Valackienė A., 2003).

Vienas pirmųjų mokslininkų, paminėjęs terminą „karjera“ buvo amerikietis D. Super (1980). Mokslininko teigimu, karjera – tai platesnio suvokimo terminas už profesiją ir apima žmogaus atliekamų profesinių vaidmenų, darboviečių ir juose užimančių postų seką, prasidedančią daug aukščiau už profesinę veiklą ir pasibaigiančią išėjus į pensiją ar mirus (Kučinskienė R., 2003).

Mokslinėje literatūroje yra pateikiami keturi karjeros sampratos variantai:

1. Karjera kaip pasiekimai (taikoma darbo aplinkoje).
2. Karjera kaip profesija (kuri būna prestižinė arba mažiau prestižinė).
3. Karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (kiekvienas dirbantis asmuo turi savo darbo istoriją, karjerą).
4. Karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka (žmogaus darbinis gyvenimas turi objektyvius ir subjektyvius aspektus: vienas daugiau susijęs su vidiniais asmenybės ypatumais, kitas – su oficialia pozicija, gyvenimo būdu) (Petkevičiūtė N., 2003).

Trys pirmieji apibūdinimai apibrėžia karjerą siaurąja prasme, kaip asmenybės išraišką darbinėje veikloje, tikslingą savirealizaciją. Ketvirtasis apibūdinimas lyg apibrėžia žmogaus gyvenimo prasmę, pilnatvę, savo talentų, gebėjimų, kompetencijų išraišką. Pirminę karjeros pakopą nulemia skaudus socialinių vaidmenų paskirstymas savo gyvenime. Taiklus ir sėkmingas profesijos pasirinkimas, taip pat yra vienas iš sėkmės kriterijų pirminėje karjeros fazėje.

R. Kučinskienė (2003) pabrėžia, kad karjera – tai ne šiaip sau darbas profesinėje veikloje. Karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime. Autorės teigimu, karjera yra nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinę kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį. Žmogus yra pagrindinis sraigtelis, kuris užveda karjeros „variklį“ skaudžiam darbui, o šis skatina visuomeninę pažangą. Kad kokybiškai būtų atliekami mums priskirti visuomeniniai vaidmenys, būtinas teisingas ir kryptingas pradinis pasirinkimas.

A. Minkevičienė (2007) akcentuoja nuolatinio mokymosi svarbą karjeros valdymo

procesu. Autorė teigia, kad nuolatinis mokymasis sudaro galimybes pažinti ir pristatyti save, tobulinti gebėjimus, padedančius palaikyti darnius santykius su kitais žmonėmis ir socialine aplinka, ugdyti asmeninę motyvaciją ir kt. Taip nuolatinis mokymasis tampa keturių karjeros kompetencijų – asmeninės, socialinės, edukacinės ir profesinės – dalimi.

Mokslinėje literatūroje dažniausiai aptinkami du pagrindiniai karjeros modeliai:

1. Organizacinė (biurokratinė, tradicinė) **karjera**.

2. Asmeninė (šiuolaikinė, kintama) **karjera** (Kučinskienė R., 2003).

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai

(sudaryta autorės pagal Sakalas A., Šalčius A., 1997; Stanišauskienė V., Večkienė N., 1999)

Kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Atsakingas	Organizacija.	Individas.
Vertybės	Valdžios galia, paaukštinimas tarnyboje.	Veiklos laisvė, galimybės augti.
Karjeros mobilumo laipsnis	Žemas, daugiausia priklauso nuo organizacijos.	Aukštas, daugiausia priklauso nuo asmenybės.
Užduoties atlikimo kriterijai	Atlyginimas, pareigos, padėtis visuomenėje.	Psichologinė sėkmė.
Asmeniniai kriterijai	Pripažinimas organizacijoje (kitų pagarba).	Savigarba, savęs suvokimas.
Prisitaikymas	Prisitaikymas prie organizacijos (įsitvirtinimas joje).	Lankstus prisitaikymas prie darbinės veiklos, didelė kompetencija
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai“.	Lanksti, nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje.
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais.	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas.
Karjeros ateitis	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija.	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija, pasirinktų tikslų atžvilgiu.
Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste.	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių.
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai.	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis“ (kompetencija, derinant specifinius ir universalius įgūdžius).

R. Kučinskienė (2003), lygindama organizacinės ir asmeninės karjeros modelius, identifiko tokius jų ypatumus:

- organizacinės karjeros modelyje dominuoja organizacijos, o asmeninės – asmenybės tikslai ir sprendimai;

- organizacinėje karjeroje dominuoja vertikalus kilimas karjeroje, tuo tarpu asmeninėje – ir vertikali, ir horizontali judėjimo kryptys yra vienodai galimos, įskaitant darbo ir mokymosi organizacijas;

- organizacinė karjera prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose organizacijose, tuo tarpu asmeninę karjerą gali susikurti kiekvienas to siekiantis;

- organizacinėje karjeroje atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai, asmeninėje karjeroje – pati asmenybė;

- organizacinės karjeros trukmė yra labiau ribota laiko prasme negu asmeninė karjera, kuri tęsiasi visą gyvenimą, todėl organizacinėje karjeroje dominuoja struktūra, o asmeninėje – procesualumas (tęstinumas visą gyvenimą);

- skirtingai nuo organizacinės karjeros garantuojamo nuolatinio nuoseklaus užimtumo, asmeninėje karjeroje nuolatinis užimtumas nėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai gali būti naudojami naujiems profesiniams ir gyvenimiškiems įgūdžiams įgyti ir vertinami teigiamai.

Apibendrinant minėtų autorių nuomones galima teigti, kad esminis biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumas yra organizacijos arba asmenybės aktyvumas karjeros valdymo procese.

Šiuolaikinės karjeros modelius galima skirstyti ir pagal jų sukūrimo vietą: amerikietiškuosius (E. Schein karjeros inkarų modelis, paremtas individų skirtumais; G. M. Dalton ir E. Thompson modelis, akcentuojantis darbuotojo amžių ir interesus, ir kt.), japoniškuosius (įdarbinimas iki gyvos galvos), ir europietiškuosius (Anglo-Dutch modelis, kuriam būdingas personalo parinkimas; Germanic modelis, kuriam svarbu stažuotės, funkcinė karjera ir kt.) karjeros modelius (Barauskienė R., 2006).

Pažymėtina, kad Lietuvoje egzistuoja specifinės sąlygos žmogaus karjeros vystymuisi, įtakotos ekonominės, vadybinės ir moralinės krizės, bei nacionalinių ypatumų sąlygotos vidinės žmogaus savybės (sėslumas, atsakomybės už savo gyvenimą perkėlimas valstybei, mentaliteto ir veiklos konservatyvumas), kurios trukdo vystyti karjerą. Šalia dviejų Vakarų pasaulyje žinomų biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų, Lietuvoje egzistuoja trečia, pagal kurią karjera suvokiama kaip neigiamas reiškinys (karjerizmas) (Jasiūnienė I., 2006).

Individualūs karjeros sprendimai yra labiau psichologiški negu logiški, nes: gyvenimas iš tiesų yra ne toks, koks jis yra, o kokį mato ir kaip jį vertina individas; individo karjera yra tokia, kokią ją sukuria ir kaip vertina pats jos subjektas; karjera egzistuoja tol, kol egzistuoja subjektas.

Mokslinėje literatūroje (Kučinskienė R., 2003; Petkevičiūtė N., 2006) egzistuoja daug įvairių karjeros teorijų, kurios yra susiję su jau aptartais karjeros modeliais.

Paminėtinos šios psichologinės karjeros teorijos:

1. Atitikimo teorijos: a) asmenybės ir profesijos atitikimo (savęs ir profesijų pažinimas, pagrįstas sprendimas); b) asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo (asmenybės tipo ir tinkamos profesinės aplinkos identifikavimas, pagrįstas sprendimas); c) prisitaikymo darbe teorija (asmenybės ir aplinkoje veikiančių individų gebėjimai ir vertybės, prisitaikymo elgsena).

2. Poreikių teorijos: a) A. Roe teorija (vaikystės pasitenkinimas ir frustracijos (vaiko vengimas, vaiko priėmimas tokiu, koks jis yra, ir kt.) vaidina reikšmingą vaidmenį asmeniui siekiant pasitenkinimo tam tikroje veikloje; b) R. Hoppock teorija (renkamasi ta profesija, kuri, individo manymu, geriausiai tenkins jo poreikius. Jei žmogui svarbiausia saugumas, jis labiau domėsis profesijomis, tenkinančiomis šį poreikį (pvz., darbas, teikiantis reguliarias pajamas, geras darbo sąlygas ir pan.)).

3. Vertybių teorija. Reikšmingas R. Brown gyvenimo vaidmenų pasirinkimo modelis, kurio centre yra individo ir aplinkos vertybių sistemos dermės problema. Šio modelio esmė: pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo to, kaip individo atliekami vaidmenys atitinka svarbiausias jo vertybes. Karjeros vertybių sistemą sudaro asmenybės, profesijos ir organizacijos vertybės. Vystant karjerą svarbiausia yra tai, kiek įsisaugojusi ir nuosekli yra individo vertybių sistema, kiek jis pažįsta ir adekvačiai vertina savo, pasirinktos profesijos ir jos aplinkos (darbo organizacijos) vertybių atitikimą.

4. Psichoanalitiniai požiūriai į karjerą. Pabrėžiama vidinė individo motyvacija vystant karjerą. Pagal S. Freud koncepciją, svarbiausi poreikiai susiformuoja ankstyvojoje vaikystėje, ir iš to išplaukia, kad asmenybė toliau yra bejėgė ką nors iš esmės keisti. Jo karjera yra tarsi užprogramuojama pirmaisiais gyvenimo metais. A. Adler idėjos akcentuoja asmenybės savivaizdį kaip svarbiausią elgsenos stimulą, individo gebėjimą sąmoningai kelti tikslus ir planuoti jų siekimo būdus, asmenybę kaip socialinių įtakų rezultatą, gyvenimo stiliaus kūrimą ir t. t. A. Adler idėjos yra plėtojamos daugelyje šiuolaikinių karjeros vystymo teorijų.

5. Vystymo teorijos. Esminis bruožas – požiūris į karjerą kaip į procesą, susidedantį iš tam tikrų pakopų, daugiau ar mažiau atitinkančių žmonių amžiaus tarpsnius arba gyvenimo kelio etapus. Šios teorijos teikia didžiausias galimybes visų amžiaus tarpsnių žmonių ugdymo karjeros strategijoms kurti.

Galima pastebėti, kad visos šios teorijos akcentuoja karjerą kaip procesą, jose koncentruojamasi į tam tikrus karjeros etapus ar veiksmus.

Nagrinėjant moters profesinę karjerą paminėtinas H. S. Astin (1992) socialinis psichologinis moterų profesinių pasiekimų modelis, kuris buvo vienas iš bandymų kurti atsvarą vyriškosioms profesinės elgsenos raidos teorijoms, kurios dominavo Vakarų moksliniame diskurse. Šiame modelyje vaikystės patirtys yra pagrindinė moterų profesinės elgsenos ir jų

karjeros pasiekimų ašis. Darbo motyvaciją ir lūkesčius, anot H. S. Astin, įtakoja ankstyvoji socializacija ir iš dalies suvokta galimybių struktūra visuomenėje (lyčių diskriminacija, lyčių segregacija darbo rinkoje, darbo reikalavimai, šeimos struktūra, reprodukcinės technologijos ir pan.). Pokyčiai galimybių struktūroje gali sąlygoti lūkesčių, vėliau karjeros pasirinkimo ir profesinės elgsenos kaitą. Analizuojant moterų orientacinės šeimos arba tos šeimos, iš kurios moterys yra kilusios, patirties įtaką jų profesiniams pasiekimams, didžiausias dėmesys skiriamas tėvų-vaikų santykių kokybiniam aspektui, remiantis prielaida, kad tėvų-vaikų santykiai vaikystėje yra vienas iš reikšmingiausių karjeros lūkesčių ir motyvacijos formavimo veiksnių (Reingardienė J., 2004).

Apibendrinant galima teigti, kad karjera suprantama kaip pasiekimai, profesija, nuolatinio darbo nuosekli tąsa ir kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka. Pagrindiniai karjeros modeliai yra organizacinė (biurokratinė, tradicinė) ir asmeninė (šiuolaikinė, kintama) karjera, kurių esminis skirtumas – organizacijos arba asmenybės aktyvumas karjeros valdymo procese. Su šiais modeliais glaudžiai susijusios karjeros teorijos: atitikimo, poreikių, vertybių, vystymo teorijos, psichoanalitiniai požiūriai į karjerą ir kt.

1.2. Karjeros įtaka individo gyvenimo kokybei

Mūsų laikmečiui, vykstant sparčiai politinių, socialinių, ekonominių įvykių kaitai, labai svarbu planuoti karjerą, organizuoti jos valdymą. Sėkmingas karjeros vystymasis daugeliui žmonių yra gyvenimo kokybę apsprendžiantis kriterijus. Sėkmingai pasirinkta profesinė veikla, tenkina visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, savirealizacijos, savarankiškumo, autonomijos.

Pagal Pasaulinę sveikatos organizaciją **gyvenimo kokybė** – tai kiekvieno individo subjektyvus savęs suvokimas kultūros ir kitų vertybių sistemoje, kurioje jis gyvena turėdamas tikslų, lūkesčių, rūpesčių ir vadovaudamasis gyvenimo standartais. Savęs suvokimas pirmiausia siejamas su savo sveikata ir tomis aplinkybėmis, nuo kurių ji priklauso (Juozulynas A., Jurgelėnas A. ir kt., 2005). A. Račkelienės (2002, p. 22) teigimu, „gyvenimo kokybė – individų ar žmonių grupių suvokimas, kaip jie įsivaizduoja būti patenkintiems ir ko reikia, kad pasiektų džiaugsmą ir laimę“.

Profesinė socializacija užima ypatingą vietą žmogaus gyvenime – darbas veikia asmenybę. Užimamas statusas suteikia socialinę vertę ir visuomenės pripažinimą. Pasak S. Freud, darbas yra viena svarbiausių žmogaus problemų, nuo kurios sprendimo priklauso pasitenkinimas gyvenimu ir psichinė sveikata (cit. iš Augienė D., 2009).

A. Giddens (2005) skiria kelias darbo reikšmines savybes:

- Pinigai. Darbo užmokestis yra pagrindinis išteklius, nuo kurio priklauso žmogaus

galimybė tenkinti savo poreikius.

- Aktyvumo lygis. Darbas duoda pagrindą įgyti ir pritaikyti įgūdžius bei gebėjimus, plėtoti savo kompetencijas.

- Įvairovė. Darbe žmogus patenka į situacijas, kurios iš esmės skiriasi nuo namų aplinkos.

- Laiko struktūra. Nuolatinį darbą turinčių žmonių diena paprastai organizuojama pagal darbo ritmą. Žmonės jaučia, kad kasdieninė veikla turi kryptį.

- Socialiniai ryšiai. Darbo aplinkoje dalyvaujant bendroje veikloje bendraujama, susidraugaujama, formuojasi tarpusavio santykiai.

- Asmens identitetas. Žmonės darbą vertina už tai, kad jis suteikia stabilų socialinio identiteto jausmą. Savigarba dažnai siejasi su ekonominiu pajėgumu tvarkyti namų ūkį (cit. iš Augienė D., 2009).

Vadinasi, galima teigti, kad darbas ir karjera daro teigiamą įtaką žmogaus gyvenimo kokybei, ypač fizinei ir psichinei sveikatai, tačiau svarbu, jog žmogus darbe jaustųsi gerai.

D. Augienė, remdamasi H. L. Sterns, L. M. Sibich (2002), išskiria suaugusiųjų (viduriniame ir vėlyvajame amžiaus tarpsnyje) karjeros vystymosi modelį, kuris parodo, kad perėjimai, pasikeitimai profesinėje veikloje vyksta daugybę kartų per visą karjeros raidą organizacijoje. Šis modelis įrodo, kad apsisprendimas pakeisti darbą ar karjerą yra tiesiogiai veikiamas požiūrio į mobilumą ir patirto pasisekimo ar nepasisekimo prieš tai buvusiuose karjeros vystymosi etapuose organizacijoje (Augienė D., 2009).

D. E. Super (1985) sukūrė profesinio pasirinkimo teoriją, kuri apima visą grupę teorijų, nagrinėjančių karjeros vystymosi aspektus žmogaus raidos, diferencinės, socialinės ir fenomenologinės psichologijos aspektus. D. E. Super teigia, kad asmenys, pereidami visus profesinės raidos etapus, kiekviename jų atlieka tam tikrus uždavinius pasitelkdami skirtingus daugialypius vaidmenis ir jų sąveiką. Karjeros modeliai yra nulemti socialinių ir ekonominių veiksnių, protinių ir fizinių, gebėjimų asmeninių charakteristikų ir galimybių, kurias asmuo turi ir kuriomis gali pasinaudoti. Karjeros branda teorijoje suprantama kaip sėkminga ir darni visą asmens gyvenimą trunkanti karjeros raida. Savo profesinio elgesio teorijai pagrįsti D. E. Super pritaikė tris svarbiausias idėjas:

1. Bet kuris žmogus turi potencialias sėkmės ir pasitenkinimo galimybes įvairiose profesijose, tačiau žmonės skirtingai tinka profesijoms, nes jų interesai ir gebėjimai skirtingi.

2. Profesinis savivaizdis formuojasi vaikui stebint ir identifikuojantis su suaugusių dirbančiu žmogumi.

3. Individo veiklos metodai, stiliai naudojami vienais gyvenimo etapais, bus jam tinkami ir kitais gyvenimo etapais (Augienė D., 2009).

Karjeros raida, vykstanti visą žmogaus gyvenimą, tam tikrame socialiniame kontekste yra asmenybės raidos sudėtinė dalis, o konkrečios profesijos pasirinkimas yra tik viena iš karjeros fazių.

D. E. Super nuomone, karjeros proceso eigą lemia dvi grupės veiksnių:

1. Asmenybės ypatumai ir jos biologinės bei psichologinės charakteristikos (vertybės, gebėjimai, interesai ir t. t.).

2. Įvairūs socialinės aplinkos aspektai, kuriems priklauso individo šeima, mokykla, bendraamžiai ir pan.

D. E. Super laikėsi pozicijos, kad kiekvienas turi savo unikalų karjeros interesą, o kiekvienas interesas gali būti svarbus skirtingu gyvenimo laikotarpiu. Mokslininko pateiktoje teorijoje akcentuojamas žmogaus Aš, kaip svarbiausias vystymosi karjeros aspektas, o tai tinka šiuolaikinei karjeros sampratai, pagal kurią individo pozicija ir atsakomybė yra pagrindas sėkmingai karjeros raidai (cit. iš Augienė D., 2009).

Kadangi karjera yra viso gyvenimo atliktų vaidmenų ir darbų seka, galima teigti, jog mokslininkas gana taikliai sutapatino karjeros kilimo bangą su žmogaus gyvenimo tarpsnių raida. Karjera kyla lygiagrečiai su žmogaus sąmoningumu, branda, kompetencija, pasiekia aukščiausią tašką ir žmogui senstant, blėstant fizinėms jėgoms, karjera tolygiai leidžiasi (žr. 2 lentelę). Aukščiausią tašką karjera pasiekia 25-44 m. amžiuje, kai žmogus integruojasi į realias darbo situacijas, yra išbandęs, kas yra tinkama ir kas ne.

2 lentelė. Karjeros vystymo pakopų ypatumai (Kučinskienė R., 2003, p. 99)

Periodas	Amžius	Charakteristikos
Augimo	Nuo gimimo iki 14-15 m.	Vaikas fiziškai ir psichiškai vystosi. Tuo pagrindu susiformavęs savivaizdis (polinkiai, nuostatos, interesai, poreikiai) ateityje lems profesijos pasirinkimą.
Tyrinėjimo	15-24 m.	Susipažįstama su profesijomis. Ankstyvojoje (fantazijų) fazėje pasirinkimai dar yra nerealistiški ir susiję su žaidimais. Bandomosios fazės metu pasirinkimas siaurinamas, tačiau savęs ir profesijų pažinimas dar nepakankamas. Šio periodo pabaigoje individas susiaurina galimų pasirinkimo alternatyvų skaičių iki realistiškesnio tikslo, atitinkančio tikslesnį savęs ir pasaulio vaizdą.
Integravimosi	25-44 m.	Individas jau veikia realiose darbo situacijose, yra išbandęs, kas yra tinkama ir kas ne. Pasirinkta ta profesija, kurioje veikiant pasitenkinimo tikimybė laikoma didžiausia.
Įsitvirtinimo	45-64 m.	Tęstinis prisitaikymo procesas, siekiant maksimizuoti savo darbo poziciją ir pasitenkinimą teikiančius jos aspektus bei mažinti netenkinančius aspektus. Priešpensinis laikotarpis, kai individai dažniau siekia tenkinti bent minimalius darbo reikalavimus.
Silpnėjimo	65 ir daugiau metų	Būdingas sumažėjęs produktyvumas. Periodo pabaigoje – išėjimas į pensiją.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad karjeros vystymasis daugeliui žmonių apsprendžia gyvenimo kokybę, kadangi sėkmingai pasirinkta profesinė veikla tenkina visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, savirealizacijos, savarankiškumo, autonomijos. Užimamas statusas suteikia socialinę vertę, visuomenės pripažinimą, lemia pasitenkinimą gyvenimu, psichinę sveikatą ir pan. Pagal D. E. Super, karjera kyla lygiagrečiai su žmogaus sąmoningumu, branda, kompetencija ir žmogui senstant, blėstant fizinėm jėgom, karjera tolygiai leidžiasi.

1.3. Moterų profesinės karjeros tipai

Moterys, siekdamos karjeros, beveik visada veikia dvejose socialinėse sistemose – darbe ir šeimoje. Todėl jų karjeros vystymą lemia ne tik gabumai, išsimokslinimas, patirtis, bet ir šeima.

J. Reingardienė, remdamasi D. J. Tinsley ir P. S. Faunce (1992), pateikia šeimos kintamųjų klasifikaciją, kuri, pasak autorių, įtakoja ištekėjusių moterų karjeros kelio kryptis:

1. Įgalinančios sąlygos: šeimos charakteristikos, įskaitant sutuoktinio pajamas ir pasitenkinimą santuoka.
2. Palengvinančios sąlygos: išsimokslinimas ir darbo patirtis.
3. Pastiprinančios sąlygos: požiūrių veiksniai (pvz., savimonė, požiūris į lyčių vaidmenis ir pan.).

Autorių tyrimai rodo, kad įgalinančios sąlygos yra tas kintamasis dydis, kuris geriausiai skiria į karjerą orientuotas moteris ir namų šeimininkes. Vedybinis statusas ir šeimos statusas yra vieni iš geriausių moters karjeros pasirinkimą lemiančių veiksnių (Reingardienė J., 2004).

S. Lambert (1992) skiria keturis teorinius šeimos ir darbo sąveikos tipus, kurie dažniausiai susipina tarp savęs (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. „Karjeros moterų“ šeimos ir darbo sąveikos tipai pagal S. Lambert (1992)

(Reingardienė J., 2004)

Tipai	Apibūdinimas
Segmentacijos	Šeima ir darbas yra atskiriami ir bandomi išlaikyti nepriklausomais.
Kompensacijos	Nepasitenkinimą vienoje sferoje bandoma kompensuoti didesniu dėmesiu kitai sferai.
Persidengimo	Darbiniai jausmai, požiūriai, problemos ir elgsena perkeliama į šeimą ir laisvalaikį.
Prisitaikymo	Būdingas veiklos vienoje ar kitoje sferoje ribojimas, - kad patenkinti kitos sferos poreikius.

„Karjeros moterų“ persidengimo ir prisitaikymo tipai yra dažniausiai pasitaikantys procesai. Šeimos-darbo sąveikos specifika lemia pasitenkinimas darbu ir šeimos gyvenimu bei darbo svarba moters gyvenime.

Vienas iš pagrindinių šeimos-darbo persidengimo procesų yra jo emocinis komponentas – teigiamų ar neigiamų emocijų perkėlimas iš vienos erdvės į kitą. Tyrimo duomenys rodo, kad daugelis moterų šeimoje neatsiriboja nuo darbo subtilybių ir problemų (diskutuoja apie tai su šeimos nariais, dirba papildomai namuose ir pan.). Šeima ir darbas gali būti abipusiai sustiprinantys, lygiai taip pat griauinantys vienas kitą institutai (Reingardienė J., 2004).

N. Petkevičiūtė (2003) pateikia E. Schein (1985) išskirtus aštuonis svarbiausius karjeros poreikius:

1. Techninis/funkcinis poreikis – pagrindinis dėmesys kreipiamas į konkretų darbo turinį. Darbuotojai, kurie turi šį poreikį, dažniausiai nori dirbti techniniame ar funkciniam padalinyje (finansai, persona skyrius, rinkodara).

2. Vadovavimo poreikis – pagrindinis tikslas yra vadovavimas. Asmenys nori būti atsakingi už galutinį rezultatą, bando susieti skirtingas organizacijos funkcijas.

3. Autonomijos/nepriklausomybės poreikis – dėmesys kreipiamas į asmens laisvę nuo organizacinių taisyklių ir ribojimų, kad būtų galima pačiam nuspręsti kada, kaip ir ką dirbti.

4. Saugumo/stabilumo poreikis – pagrindinė varomoji jėga yra ilgalaikės karjeros stabilumas. Šis poreikis gali būti patenkintas ilgą laiką dirbant toje pačioje organizacijoje, pramonės šakoje, geografinėje vietovėje. Tokie žmonės pirmenybę teikia pastoviam, prognozuojamam darbui.

5. Paslaugumo/atsidavimo poreikis – svarbu pasiekti vertingą rezultatą, pvz., kitų žmonių gyvenimo pagerinimas dirbant socialines paslaugas teikiančioje organizacijoje.

6. Sunkumų poreikis – žmonės siekia spręsti neišspręstas problemas ar įveikti sudėtingas kliūtis, jie trokšta naujovių, įvairovės bei sunkumų darbe.

7. Gyvenimo būdo integracijos poreikis – stengiamasi pasiekti harmoniją visose gyvenimo srityse. Ypač svarbu šeimos ir karjeros harmonija.

8. Antreprenerio poreikis – tikslas – kurti kažką naujo. Tokie žmonės trokšta laisvės kurti ir veiklos laisvės organizacijoje.

2001-2002 m. I. Matonytė, D. Kuzmickaitė, J. Reingardienė ir A. Zdanevičius atliko tyrimą „Moterys ir karjera“. Šio tyrimo metu išryškėjo dvi pagrindinės moterų karjeros sampratos: pozicinė ir profesinė (savęs realizavimo) karjera. Pozicinė karjera yra suvokiama kaip moters galių didėjimas sprendimų priėmimo sferoje, kuris siejamas su moters poziciniu (pareiginiu) mobilumu į viršų. Šios karjeros sąvoka taip pat implikuoja siekimą pasirinkti tas veiklos sferas, kurios yra prestižinės ir kuriose yra gaunama didesnė finansinė nauda. Profesinės karjeros sąvoka yra susijusi su pozicine karjera, nes labai dažnai tie žmonės, kurie pasiekia profesinių aukštumų, įgauna ir kitą, t. y. pozicinės karjeros, atributą – paaukštinimą pareigose. O tai nusako ir didesnę atsakomybę, ir aukštesnį atlyginimą. Labai svarbus profesinės karjeros

aspektas yra savęs realizavimas, nes didesnės dalies tirtų moterų karjera ir profesinė veikla kartu yra integrali jų tapatybės dalis.

Remiantis tuo, kokius sprendimus priima moterys, išsirinkdamos profesiją, įsidarbindamos, keisdamos darbovietę, siekdamos paaukštinimo ir t. t., buvo pastebėti keturi moterų karjeros sampratos struktūriniai elementai arba jų tipizacija:

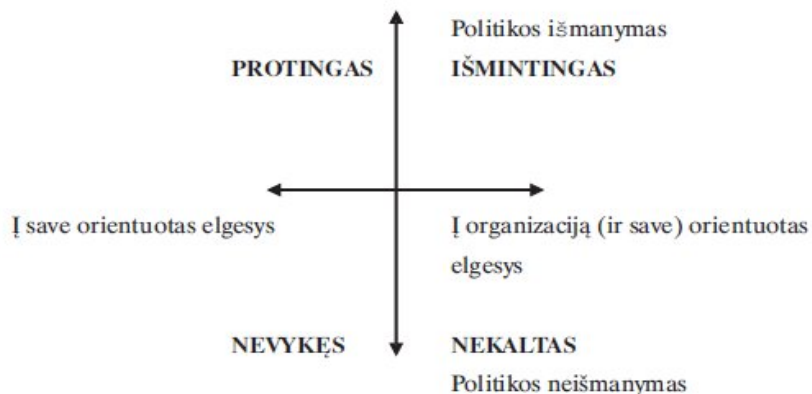
1. *Nuolatinė karjera*. Tokių moterų sprendimai dėl savo specialybės, darbo ir karjeros yra pastovūs, jie iš esmės nekinta. Šių moterų karjeros kelias yra nuoseklus ir pastovus. Nuolatinės karjeros moterys dažniausiai dirba toje pačioje darbovietėje ilgą laiką, specialybė yra pasirenkama visam gyvenimui.

2. *Lanksti karjera*. Karjera atvira pokyčiams ir naujoms interpretacijoms, todėl karjera išorinių sąlygų atžvilgiu nuolat kinta. Tokios moterys linkusios keisti pareigas, darbovietes. Taip pat jos keičia ir profesiją, lengviau priima sprendimus keisti pareigas (labiausiai paaukštinimus).

3. *Linearinė (nuosekli) karjera*. Pagrindinis bruožas – planavimas, kurio tikslas yra ilgalaikiai pasiekimai. Šios karjeros taktika yra kintanti ir gali būti keičiama keičiantis aplinkybėms. Tokią karjeros sampratą turinčios moterys dažniausiai pasiekia išpūdingų karjeros aukštumų, nes savo užsibrėžto tikslo siekia kryptingai ir nuosekliai.

4. *Spiralinė karjera*. Ši samprata artimesnė toms moterims, kurių aspiracijos karjeros atžvilgiu nėra pakankamai aiškiai fiksuotos, jos labai priklauso nuo tam tikro moters gyvenimo ciklo. Tokios moterys kažkuriame karjeros etape dažnai apskritai atsisako karjeros, tačiau, pasikeitus aplinkybėms, siekia užsibrėžto tikslo (Zdanevičius E., 2004).

B. White, C. Cox, C. Corper (1992) sukūrė modelį, kuriame išryškintos svarbiausios ašys, apie kurias gali sukurti individų viešojo gyvenimo trajektorijos (žr. 1 pav.). Pagal tai skiriami ir karjeros moterų tipai.



1 pav. Asmens elgsenos organizacijoje tipai (White B., Cox C., Corper C., 1992, p. 158.)

Vertikalią ašį matuoja politikos išmanymą – neišmanymą, o horizontalią – į save ir į organizaciją nukreiptą elgesį. Politikos išmanymas apima du dalykus: 1) žinojimą ar suvokimą,

kaip veikia organizacija, t. y. gebėjimą „skaityti“ organizacijos pasaulį; 2) žinojimą apie save ir kitus, gebėjimą atpažinti, ką ir kaip žmonės „įneša“ į situaciją. O horizontalioji ašis yra tik labai sąlygiškas matmuo, nes sunku analitiškai skirti į save ir į organizaciją tuo pat metu orientuotą elgesį (White B., Cox C., Corper C., 1992).

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad šiandien nepriklausoma moteris yra pasidalijusi tarp profesinių interesų ir savo lytinio pašaukimo rūpesčių; jai sunku rasti pusiausvyrą; jei ji ją pasiekia, tai tik nuolaidų, aukų, vertimosi per galvą kaina, o tai iš jos reikalauja nuolatinės įtampos. Moteris karjeros imasi sumaištingoje situacijoje, vis dar pajungta pareigoms, kurias tradiciškai užkrauna jos moteriškumas. Objektyvios aplinkybės jai irgi dažnai nėra palankios. Visuomet sunku būti naujoku, mėginančiu prasiskinti kelią priešiška nusiteikusioje ar nepatiklioje visuomenėje. Todėl tikslinga plačiau išnagrinėti moterų profesinės karjeros barjerus.

Apibendrinant akcentuotina, kad vedybinis ir šeimos statusas yra vieni iš labiausiai moters karjeros pasirinkimą lemiančių veiksnių. Pagal šeimos ir darbo sąveiką dažniausi yra „karjeros moterų“ persidengimo (darbiniai jausmai, požiūriai, problemos, elgsena perkeliama į šeimą, laisvalaikį) ir prisitaikymo (veiklos vienoje ar kitoje sferoje ribojimas, kad patenkinti kitos sferos poreikius) tipai. Remiantis tuo, kokius sprendimus priima moterys, išsirinkdamos profesiją, įsidarbindamos, siekdamos paaukštinimo ir t. t., skiriami keturi moterų karjeros tipai: nuolatinė, lanksti, linearinė (nuosekli) ir spiralinė karjera.

1.4. Profesinės karjeros barjerai

Tradicinė šeimos ideologija, susiformavusi kartu su kapitalistinės sandaros visuomene, globą susaistė su moteriška tapatybe ir pavertė ją moteriškojo gyvenimo šerdimi. Pagal šią ideologiją moters prigimčiai priskiriami išskirtiniai „talentai“, būtini globojant silpnesnius, jaunesnius ar labiau pažeidžiamus visuomenės narius. Tapatinant globą tik su moterimi, paverčiant praktinius ir emocinius globos darbus moters substancinę prigimtį išreiškiančiomis veiklomis, užkertamas kelias moteriai pilnavertiškai dalyvauti darbo rinkoje, turėti ir realizuoti lygias galimybes siekiant karjeros, vykdyti nepertraukiamą karjerą, būti materialiai nepriklausoma ir t. t. Visuomenė moters profesinę karjerą tuomet traktuoja kaip antraeilės svarbos uždavinį, kurio ji priversta imtis tik dėl ekonominės būtinybės ar panašių motyvų (Maslauskaitė A., 2004).

Paminėtina, kad šeima gali būti: patrilokalinė – besiglaudžianti prie vyro giminės; matrilokalinė – besiglaudžianti prie motinos giminės; neolokalinė – susikūrusi autonomiją; patriarchalinė, kai vyrauja vyro autoritetas; matriarchalinė, kai dominuoja moteris; egalitarinė, kai vyras ir moteris dalijasi autoritetu; monogaminė – vienas vyras – viena žmona arba poligaminė, kuri pasižymi daugpatyste (Meilius K., Jonaitis M., 2007).

Tačiau šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui suformuoja būtinybę turėti tam tikrus gebėjimus, įgalinančius atliepti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu išskylančius barjerus (Valackienė A., 2005). Todėl šiame darbo poskyryje buvo aptarti tokie esminiai moters profesinės karjeros barjerai: lyčių vaidmenys (lyties diskriminacija), nelankstus vaikų priežiūros organizavimas, darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris, asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema.

1.4.1. Lyčių vaidmenys (lyties diskriminacija)

Vakarų sociologijoje, nurodant ir analizuojant pareigų ir atsakomybės pasiskirstymą tarp vyro ir žmonos, plačiai naudojama „vaidmens“ sąvoka. Atsižvelgiant į šeimos kaip socialinio instituto vykdomas funkcijas, galima išskirti tokius sutuoktinių vaidmenis: šeimos maitintojo (-os), sprendimų priėmėjo (-os), namų ūkio tvarkytojo (-os) arba „vadybininko (-ės)“, globėjo (-os), aptarnautojo (-os) arba namų šeimininkės, tėvo/motinos bei emocinės – psichologinės pagalbos teikėjo (-os).

Gana detalią informaciją apie šių vaidmenų atlikėjus šeimoje suteikė tyrimas „Šeima ir gimstamumas Lietuvoje“. V. Kanopienės (1997) paskaičiavimais, atliktais remiantis duomenimis apie moterų ir vyrų atsakymų pasiskirstymą į visą eilę šio tyrimo apklausos anketos klausimų, pagrindinis (daugumoje šeimų bene vienintelis reikšmingas) vyrų vaidmuo yra šeimos maitintojo. Tuo tarpu moterys šeimoje aktyviai atlieka įvairius vaidmenis: sprendimų priėmėjos, namų ūkio „vadybininkės“, globėjos, motinos, emocinės – psichologinės pagalbos teikėjos. Didžiulė buities darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje. Kadangi darbo rinkoje į moteris dažniausiai žvelgiama pro šeimyninių pareigų prizmę, „dvigubi“ jų vaidmenys tampa svarbia prielaida tiek paslėptai, tiek dažnai ir atvirai diskriminacijai pagal vienintelį – lyties požymį.

Lyčių lygybė Lietuvoje suprantama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų, kuris grindžiamas lyčių lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienoda elgsena su abejomis lytimis. Tai vienas iš pagrindinių ekonominės, socialinės ir demokratinės raidos tikslų. Lietuvai atgavus Nepriklausomybę, perėjimas į rinkos ekonomiką labai sustiprino diskriminacijos klausimą – buvo pastebėtas ryškus moterų užimtumo nuosmukis.

2003 m. Ženevoje vykusiame Europos gyventojų forume pateikti mokslinių tyrimų rezultatai parodė, kad Europoje jau nuo 1990 m. veikia dėsningumas: kuo didesnė moterų dalis yra darbo rinkoje, tuo didesnis gimstamumas. Taigi, moterų užimtumo didinimas Lietuvoje sprendžia ne tik lyčių lygybės problemą, bet ir gerina demografinę padėtį. Tačiau kintantys įstatymai ir nepalanki šeimai politika, lanksčių sistemų nebuvimas demografinę padėtį ir moterų buvimą darbo rinkoje pakankamai apsunkina (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010).

Tačiau moterų dalyvavimo profesinėje veikloje faktas dar nereiškia lyčių nelygybių užimtumo sferoje mažėjimo. Tiksliau šis procesas įvertinamas iš jų dalyvavimo profesinėje veikloje pobūdžio (galimybės įsitraukti, išlikti, užimti aukštesnio statuso pozicijas ir pan.), dažnai atsižvelgiama į horizontaliąją bei vertikaliosią segregaciją, uždarbio skirtumus, nevisišką užimtumą (Maslauskaitė A., 2010).

Analizuojant lyčių lygybę, mokslinėje literatūroje vartojamas terminas lyčių ekonomika (*gender economics*). Mokslo disciplinos *gender economics* esmė – ekonominės plėtros studijos, integruojant lyčių aspektą, t. y. remiantis ekonomikos, neoklasikine ir feministine teorijomis, moterų vaidmens ir indėlio į ekonomiką analize, tirti lyčių prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų naudojimo bei kontrolės galimybes, tendencijas darbo rinkoje, darbo apmokėjimą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, nagrinėti profesinę segregaciją, ekonomines diskriminacijos teorijas (Grybaitė V., 2006).

Pasak J. Reingardienės, istoriškai susiklostęs lyčių darbo pasidalijimas, seksistiniai lyčių santykiai ir juos lemiantys normatyviniai vyriškumo ir moteriškumo modeliai yra pagrindinės lyčių aspekto integravimo politikos kliūtys. Lyčių socialinių skirtumų ir ypatumų pripažinimas, palaikymas, perėmimas, multiplikavimas formuoja visuomenės stereotipus (Gečienė I., 2010).

J. Bernard (1971) seksizmą apibrėžia kaip prielaidą, kad vyrų standartai, vertybės ir sugebėjimai yra geriausi arba vertingiausi, tačiau žmonės ne visada tiki, kad tai yra priežastis moterims išsilaisvinti. Apskritai, seksizmas apibūdinamas kaip žmonių diskriminacija ar neapykanta dėl lyties, ignoruojant kitas asmens savybes. Paprastai tai siejama su bet koku asmens išskyrimu ar vertinimu remiantis vien tik jo lytimi. Vyrauja nuomonė, kad viena lytis yra viršesnė, svarbesnė ar vertingesnė už kitą. Paprastai taip būna profesinės karjeros kelyje, kur neįmanoma išvengti stereotipų (Stancikienė A., 2009).

V. Kanopienė (2000, 2006) pateikia tokius moterų diskriminacijos jų karjeros praktikoje tipus:

1. Atlyginimo diskriminacija. Moterys Lietuvoje uždirba vidutiniškai beveik penktadaliu mažiau negu vyrai. Panaši padėtis yra ir užsienyje, ten egzistuoja dideli skirtumai tarp „moterišku“ ir „vyrišku“ profesijų: „vyriškos“ profesijos yra daug geriau apmokamos, moterys, turinčios „vyrišką“ profesiją (pvz., aukštos kvalifikacijos inžinierės), yra žymiai geresnėje padėtyje darbo apmokėjimo prasme, nei moterys, turinčios „moterišką“ profesiją (pvz., mokytojos).

2. Užimtumo diskriminacija, kai esant vienodoms sąlygoms moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš darbo, dėl to jų ekonominis aktyvumas mažesnis negu vyrų.

3. Užsiėmimo diskriminacija – moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesnių sugebėjimų, negebančios dirbti

atsakingą darbą, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau kūrybingos, iracionalios, negebančios priimti sprendimų.

4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – kai moterims sudaromos kliūtys siekti išsilavinimo, aukštesnio karjeros laiptelio.

Stereotipai formuoja išpūdi, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimas savimi, sėkmės baimė, menki organizacinio darbo, sprendimų priėmimo gebėjimai, žema motyvacija, priklausomybės poreikis, menkas organizacijos funkcionavimo normų išmanymas (Reingardienė J., 2004).

Moterys turi mažiau alternatyvių galimybių (nesėkmės siekiant išsilavinimo, bandant išvirtinti darbo rinkoje dažnai tampa pagrindu kurti šeimą); be to, nors vyrai ir moterys teisiškai turi vienodas galimybes, praktiškai tos galimybės nėra įgyvendinamos. Čia kitos alternatyvos (pvz., šeimos kūrimas) vėlgi gali atrodyti moteriai patrauklesnės (Reingardienė J., 2004).

A. Stancikienė, remdamasi K. Haynes, išskyrė keletą psichologinių ir socializacinių procesų, kurie sukuria tam tikras kliūtis moterims užimti vadovavimo pozicijas – tai baimė pasinaudoti pasitaikiusia proga tapti vadove ir išmokti tuo manipuliuoti; tikėjimas, kad sėkmės priklauso nuo laimės, o ne nuo pačių ryžtingumo ir kt. Tuo tarpu vyrai yra linkę galvoti apie karjeros sėkmę kaip jų talento, sunkaus darbo ir planavimo vaisių ir tuo puikiai pasinaudoja (Stancikienė A., 2009).

Vienas didžiausių sunkumų moters karjeros raidoje yra jos dalyvavimas dvejose sistemose (šeima ir darbo rinka), kurių funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami (Reingardienė J., 2004). „Moralinė dilema“ rinktis profesinę veiklą ar šeimą moterų sprendžiama renkantis abi veiklos sritis arba apsiribojant tik viena (Maslauskaitė A., 2010).

T. Parsons (1955) teigimu, moterų užimtumas sąlygoja konfliktą tarp šeimos ir darbo, kuris vėliau turi destruktivų poveikį vaikų socializacijai, lyčių santykiams šeimoje ir pačios šeimos funkcionavimui (cit. iš Reingardienė J., 2004).

L. Liukinevičienė (2005) išskiria tokias problemas, siekiant lyčių lygybės ir moterų bei vyrų lygiavertės partnerystės:

- Lietuvos visuomenėje dar nėra visuotinio lyčių lygybės poreikio;
- išsiskanię stabilūs lyčių stereotipai, kurie perduodami jaunesnei kartai, nėra organizuotos sistemos – filtro, galinčio spėti „nepraleisti“ stereotipus gilinančios informacijos;
- švietimo srityje nėra sutelktumo vykdyti visavertės lyčių partnerystės ugdymo programą;
- trūksta lyčių biudžeto, kuris parodytų, kiek iš tikrųjų kainuoja buities darbai, vaikų priežiūra, ugdymas, ligonių slauga;
- netvirta moterų pozicija priimant sprendimus, vyrų – dalyvaujant šeimos gyvenime;

- ryškėja naujos nelygybės formos.

Pasak L. Vaičiaitytės (2009), ne atvira moterų diskriminacija nulemia prastesnę moterų situaciją darbe, o sunkiai pastebimi veiksniai. Minėta autorė mini „stiklinių lubų“ fenomeną – tai nematomos kliūtys karjerai, tai – riba, kurios nematyti ir apie kurią garsiai nekalbama. Be to, minėta autorė mano, kad dažnai moterys visai nesijaučia diskriminuojamos ir netgi pačios viena kitą diskriminuoja. G. N. Powell pabrėžė, kad moterims sunku rasti paramos ypač iš tos pačios lyties. Toks reiškinys, kai moteris nemėgsta moters, engia ar stengiasi pakenkti, vadinama *mizginija*. Jis dažniausiai reiškiasi aukštesniu karjeros lygmeniu ir dažniausiai tuomet, kai pradėta plėtoti asmeninė moters profesinė karjera. Moterys turi dirbti daug daugiau ir labiau save „viešinti“, kad pasiektų tokį lygį, kaip ir jų kolegų vyrai (cit. iš. Stancikienė A., 2009).

Pažymėtina, kad moterys turi siekti tikslų tokiais pat būdais ir tokiomis pat vertybėmis kaip ir vyrai. G. Purvaneckienė (1995) teigia, kad lengviausias būdas prisitaikyti prie vyrų diktuojamų taisyklių yra pamiršti moteriškus reikalus. Tokio tipo moteris vyrai labiausiai toleruoja ir joms yra galimybė ilgiau išsilaikyti valdžioje (Stancikienė A., 2009).

A. Purvaneckas ir G. Purvaneckienė (2001) nurodo, kad šeima moterims tebėra svarbiausia gyvenimo sritis, tačiau laikui bėgant skirtumas tarp šeimos ir darbo svarbos moterų vertinimuose mažėja. Jeigu 1990 m. šis skirtumas sudarė 29 proc., 1994 m. – 23 proc., tai 2000 m. – 14 proc. Reprodukcinės technologijos suteikė moterims didesnę jų gyvenimo kontrolės galimybę. Skyrybų skaičiaus didėjimas taip pat rodo, kad moterys tampa savarankiškesnės, finansiškai ir emociškai pajėgesnės išlaikyti savo namų ūkį. Be to, jos šiandien turi didesnes galimybes siekti karjeros, kuri buvo tradiciškai suvokiama kaip vyriškos veiklos sritis. Šios socialinės tendencijos sustiprino naujus lyčių vaidmenų viešojoje ir privačiojoje sferoje aspektus ir galimybes. Mokslinėje literatūroje tai įvardijama perėjimu iš tradicinio į egalitarinį lyčių vaidmenų modelį (Reingardienė J., 2004).

Apibendrinant paminėtina, kad pagrindinis vyrų vaidmuo šeimoje yra maitintojo, tuo tarpu moterys aktyviai atlieka sprendimų priėmėjos, namų ūkio „vadybininkės“, globėjos, motinos, emocinės – psichologinės pagalbos teikėjos vaidmenis. Darbo rinkoje į moteris dažniausiai žvelgiama pro šeimyninių pareigų prizmę, todėl „dvigubi“ jų vaidmenys yra svarbi prielaida paslėptai ir atvirai diskriminacijai pagal lyties požymį. Literatūroje skiriami tokie moterų diskriminacijos jų karjeros praktikoje tipai: atlyginimo, užimtumo, užsiėmimo ir žmogiškojo kapitalo diskriminacija. Stereotipai formuoja įspūdį, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas pasitikėjimas, sėkmės baimė, priklausomybės poreikis ir kt. Reprodukcinės technologijos, skyrybų skaičiaus didėjimas, didesnės galimybės siekti karjeros sustiprino naujus lyčių vaidmenų aspektus ir lėmė perėjimą iš tradicinio į egalitarinį lyčių vaidmenų modelį.

1.4.2. Nelankstus vaikų priežiūros organizavimas

L. Vaičiaitės (2009) teigimu, motinystė – tai ypatingas įvykis moters gyvenime, bet jis neturi tapti determinante, nulemiančia jos likimą ir nepaliekančia pasirinkimo laisvės. Vis tik moterų profesijos pasirinkime svarbus vaidmuo tenka tokiems veiksniams, kaip vaikų gimdymas ir priežiūra, skatinantiems rinktis „moteriškas“ profesijas (Urbonienė A., 2008).

Lietuvoje yra menkos lanksčių užimtumo formų taikymo tradicijos. Mūsų šalyje tik 1987 m. moterims, auginančioms vaikus iki 8 metų amžiaus, įstatymais buvo suteikta teisė dirbti sutrumpintą darbo laiką. Dėl daugelio priežasčių ši užimtumo forma nėra plačiai naudojama, nors LR įstatymai suteikia teisę taip dirbti visiems asmenims (Kanopienė V., 2006). LR darbo kodekso (2002) 146 str. numatyta, kad ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas gali būti nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, jis neapriboja jokių kitų darbuotojo darbo teisių ir apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

V. Kanopienė (2006) pastebi, kad Vakarų šalyse galimybė dirbti sutrumpintą darbo dieną ar savaitę buvo viena svarbiausių paskatų moterims, auginančioms mažamečius vaikus, namų šeimininkėms įsijungti į darbo rinką. Tai atsispindi oficialiojoje statistikoje: 2003 m. ES valstybėse senbuvėse beveik trečdalis (30,4 proc.) visų užimtų moterų dirbo sutrumpintą darbo dieną arba savaitę. Šis rodiklis buvo nepalyginti mažesnis ES-10 šalyse (ten taip dirbo tik viena iš 20 moterų), tarp jų ir Lietuvoje (7 proc.).

Nors Lietuvos įstatymai saugo auginančias mažamečius vaikus moteris bei atsižvelgia į asmenų, kurie derina ekonominius ir motinos/tėvo vaidmenis, interesus, dėl daugelio priežasčių – žemų atlyginimų, veiklos specifikos (pvz., užimtumo mažmeninėje prekyboje bei kitose aptarnavimo sferose šakose) ar siekdamos profesinės karjeros moterys dirba praktiškai tiek pat, kaip ir vyrai (Kanopienė V., 2006).

Be to, moterų užimtumas dažniausiai neigiamai koreliuoja su jų pasitenkinimu motinystės pareigomis ir net sąlygoja savęs kaltinimo jausmą dėl neišpildytų normatyvinių lūkesčių. Tuo tarpu moterų pasitraukimas iš darbo rinkos, kad ir trumpam laikotarpiui, vėliau apsunkina jų grįžimą į karjeros kelią (Reingardienė J., 2004). D. Atmanavičienė (2006) taip pat pabrėžia, kad pertraukta darbinė veikla trukdo moterų karjerai. Darbo vieta po gimdymo atostogų išsaugoma tris metus laiko, bet jiems suėjus darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Esminė (bet ne vienintelė) moterų visaverčio dalyvavimo darbo rinkoje komponentė – visiškas aprūpinimas visuomeninėmis vaiko priežiūros institucijomis (Purvaneckienė G., 2005). J. Reingardė (2010) taip pat akcentuoja, kad Lietuvoje vaikų priežiūros institucijų labai trūksta: ypač aktuali ši problema kaime, ten nėra kur palikti net vaikus nuo trejų metų. Tačiau problemų kelia ne tik ikimokyklinių ugdymo įstaigų stoka, bet ir nelankstus šių įstaigų darbo laikas ir formos. Šiuolaikinėje visuomenėje daug žmonių, ypač jaunų, dirba paslaugų srityje. O dauguma

vaikų darželių negali patenkinti šių tėvų vaikų poreikių. Kol kas ši problema neatsispindi valstybės (švietimo) politikoje, tokios iniciatyvos kyla „iš apačios“. Pavyzdžiui, Vilniuje kartu su savivaldybės administracija Moterų informacijos centras, Vilniaus miesto motinos ir vaiko pensionas, Vilniaus universiteto Socialinio darbo katedra ir Socialinių darbuotojų rengimo centras vykdydami Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL programą keliuose Vilniaus ir Vilniaus rajono darželiuose kuria pailgintos dienos grupes. Šiaulių universitetas, įgyvendindamas EQUAL projektą „Šeimos planeta: šeimai palanki organizacija“, kuria šeimai palankią atmosferą savo organizacijoje. Viena iš sudedamųjų šio projekto dalių – įkurti vaikų priežiūros centrą, kuriame studijuojantys ar universitete dirbantys tėvai galės kelias valandas palikti savo vaikus, bei teikti „mobilių auklių“ paslaugą (Purvaneckienė G., 2005).

Pasak J. Reingardės (2010), Lietuvoje labai nelankstus pats vaikų priežiūros organizavimo pobūdis. Yra nustatytas tam tikras vaikų grupių dydis, tarsi visi vaikai išbūtų po aštuonias devynias valandas ir maitintųsi 3-4 kartus per dieną. Galbūt kai kuriais atvejais ta priežiūra nereikalinga tiek ilgai, galbūt jos reikia tik dvi ar tris valandas ir tos grupės galėtų būti formuojamos truputį lanksčiau. Kita vertus, vaikų priežiūra organizuojama beveik išimtinai valstybės. Privatus verslas nėra labai linkęs kelti koją į šią sritį, nes kartais pačiai infrastruktūrai keliami nepagrįstai dideli reikalavimai.

Daug gerų pavyzdžių, kaip organizuojama vaikų priežiūra, J. Reingardė (2010) pastebėjo Skandinavijos šalyse. Pavyzdžiui, kuri nors moteris, augindama savo vaiką ir pati gyvendama atitinkamai geromis sąlygomis, gali prižiūrėti dar kelis kaimynų vaikus, už tai gaudama minimalią paramą. Kaimuose, kur steigti vaikų darželius brangu ir neapsimoka, vertėtų pagalvoti apie kokius nors smulkesnius vienetus. Galbūt reikėtų labiau liberalizuoti vaikų priežiūros paslaugas, dalį jų atiduoti į privačias, verslininkų rankas. Vaikų priežiūros paslauga iš esmės finansuojama valstybės, todėl turi būti garantuota visiems be išimties mokesčių mokėtojams. Jei valstybė nesugeba garantuoti vietų darželiuose visiems vaikams, turi sumokėti tėvams atitinkamas išmokas, kad už jas galėtų pasamdyti, tarkim, auklę. Taip daroma Norvegijoje, Suomijoje, Švedijoje.

Nepaisant nelankstaus vaikų priežiūros organizavimo Lietuvoje, tyrimo „Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: padėties ir požiūrio vertinimas Lietuvoje“ (2000-2001 m.) rezultatai atskleidė, kad vaikų auklėjimas, laiko trūkumas auklėjant vaikus nėra pagrindinė kliūtis moteriai siekiant profesinės karjeros. Labai reikšminga šią kliūtį nurodė 27,9 proc. respondenčių (Valackienė A., 2003).

Apibendrinant galima išskirti tokias nelankstaus vaikų priežiūros organizavimo Lietuvoje problemas: trūksta vaikų priežiūros institucijų (ypač kaime); nelankstus šių įstaigų darbo laikas ir formos; nelankstaus vaikų priežiūros organizavimo problema neatsispindi valstybės (švietimo)

politikoje, tokios iniciatyvos kyla tik „iš apačios“; vaikų priežiūra organizuojama beveik išimtinai valstybės, privatus verslas nėra linkęs įeiti į šią sritį dėl šiai infrastruktūrai keliamų nepagrįstai didelių reikalavimų ir kt.

1.4.3. Darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris

Reprodukcinis moters vaidmuo – tai moters atsakomybė už vaikų gimdymą, auginimą ir priežiūrą, namų ūkio pareigų vykdymą. Tai reiškia, kad ant moters pečių gula atsakomybė už darbo jėgos reprodukciją ir jos plėtrą (palaikymą) (Moser C., 1989).

Dėl biologinių reprodukcinų savybių moteriai priskiriama atsakomybė už vaikų auklėjimą, orientuojant į žemesnius karjeros lūkesčius, nekonkuravimą su vyrais darbo rinkoje. Sąmoningai ir nesąmoningai pagal atliekamą socialinį vaidmenį diferencijuojamos moterų ir vyrų veiklos, statusai, teisės ir pareigos. Pasak P. Bourdieu (1998), tikėti, kad vadinamieji biologiniai reprodukcinės faktai yra lytinio darbo pasidalinimo, kuris suteikia svarbias gyvenimo užduotis vyrams ir ne tokias svarbias moterims, priežastimi, reiškia būti apimtam (-ai) falocentrinės minties. Tikroji šio „biologizmo“ strategijos funkcija – užmaskuoti socialiai sukurtus galios santykius tarp lyčių ir pateikti nekvestionuojamus pasidalinimus tarp moterų ir vyrų, nepakankamą reprodukcinę darbą, kuriuos atlieka moterys namų ūkyje, vertinimą ir ignoravimą ekonominėje statistikoje.

Svarbu suprasti, kad moterų ir vyrų funkcijos, veikla yra labai skirtingos – visų pirma dėl moterų reprodukcinės funkcijos. Pagrindinis dalykas yra ne tų skirtumų egzistavimas, bet tai, kad šie skirtumai neturėtų daryti neigiamos įtakos moterų ir vyrų gyvenimo sąlygoms, neturėtų diskriminuojančio poveikio (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita, 2011).

Tačiau moterys, ypač būsimos motinos, susiduria su nepalankiu darbdavių požiūriu į nėštumą ar motinystės atostogas (Šošič R., 2005).

V. Kanopienė (1998), tirdama lyčių stereotipus kaip svarbiausius veiksnius, sąlygojančius moterų ir vyrų galimybes užimti tam tikrą padėtį darbo rinkoje, atliko darbdavių apklausą, kurioje paaiškėjo, kad darbdaviai šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis ir atsakomybe bei šiuo argumentu dažniausiai pasiteisina dėl nenoro priimti moteriškos lyties darbuotojas. Anot tyrimo autorės, dominuoja toks darbdavių požiūris: šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros, o vyrui – pranašumas.

2007 m. buvo atlikta 137 darbdavių apklausa. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad viena svarbiausių priežasčių, kodėl darbdaviai darbovietėje nėra linkę taikyti palankios šeimai politikos priemonių – poreikio nebuvimas. Darbdaviai mano, jog jų darbuotojams tai neaktualu, kadangi patys darbuotojai neprašo taikyti jiems kokių nors nuolaidų. Beveik pusė respondentų nėra tikri dėl tokių priemonių įgyvendinimo ateityje, kadangi mano, jog darbuotojai gali piktnaudžiauti

priemonėmis, vengia nepasitenkinimo darbuotojų, neturinčių šeimos ar vaikų, arba nenori susidurti su įvairiomis išorinėmis kliūtimis (darbo inspekcijos ir valstybinės mokesčių inspekcijos reikalavimais turėti darbo grafikus; painia bei sudėtinga norminių aktų sistema; negeranoriškomis kontroliuojančiųjų institucijų nuostatomis ir kt.). Taip pat tyrimo rezultatai parodė, jog darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančias darbuotojų problemas, susijusias su apmokamo darbo ir šeimos reikalų derinimu. Vyrauja nuomonė, jog darbovietėje neturėtų būti sprendžiamos darbuotojų šeimų problemos. Spręsti šeimos problemas ir prižiūrėti vaikus yra laikoma moterų atsakomybe, o darbuotojai vyrai aktyviai dalyvaudami darbo rinkoje turi rūpintis karjera, darbo našumu (Kairienė B., Jančaitytė R., Kolbergytė A., 2009).

Vadinasi, darbdavių elgsenai daro įtaką tradiciniai stereotipai apie lyčių gebėjimus bei jų pareigas šeimoje. Todėl V. Kanopienė (2006) daro prielaidą, jog ir sprendimus, susijusius su atlyginimų nustatymu (pirmiausia privačiame sektoriuje), nemaža dalimi gali lemti patriarchalinės nuostatos apie lyčių socialinius vaidmenis: į vyrą žvelgiama kaip į pagrindinį šeimos maitintoją, tuo tarpu moteriai priskiriama atsakomybės už šeimos buitį ir vaikų auginimą našta.

Vis dėl to JAV atlikti tyrimai rodo, kad vėliau gimdžiusios moterys sėkmingiau siekia profesinės karjeros, jos jaučia didesnę pasitenkinimą savo darbu, daugiau uždirba už gimdžiusias paauglystėje (Hatcher R., Trussell J. ir kt., 1998).

Apibendrinant reikia pažymėti, kad moterų reprodukcinės funkcijos neturėtų daryti neigiamos įtakos moterų bei vyrų gyvenimo sąlygoms bei diskriminuojančio poveikio. Tačiau moterys, ypač būsimos motinos, susiduria su nepalankiu darbdavių požiūriu į nėštumą ar motinystės atostogas. Darbdaviai šeimą tradiciškai sieja su moters pareigomis ir atsakomybe bei šiuo argumentu dažniausiai pasiteisina dėl nenoro priimti moteriškos lyties darbuotojas. Dominuojantis darbdavių požiūris: šeima moteriai – kliūtis siekti profesinės karjeros, o vyrui – pranašumas.

1.4.4. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema

Darbo ir šeimyninio gyvenimo valdymas yra rimtas iššūkis tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Šeimos reikšmė ypač išaugo, kai ėmė didėti dirbančių moterų dalis. Tam įtaką daro ir didelis skyrybų skaičius, nes tėvai, kurie vieni augina vaikus, susiduria su problema, kaip suderinti karjerą ir šeimos rūpesčius. Darbo ir šeimos santykiams įtaką daro ir technologinė pažanga, kuri mažina ribas tarp šių dviejų sferų. Naujausios technologijos leidžia greičiau ir geriau atlikti darbą net ir neišeinant iš namų. Tačiau nors šie pokyčiai ir suteikia galimybę geriau suderinti darbą ir šeimą, bet taip pat reikalauja paramos ir supratimo iš sutuoktinio, vaikų ir darbdavio (Petkevičiūtė N., 2003).

J. Reingardienė (2004) nurodo, kad, jeigu santuoka vyrui dažniausiai yra privalumas saugumo, pastovumo, fizinio ir emocinio komforto prasme, tai moteriai, priešingai, ji dažniausiai sukuria vaidmenų konfliktą.

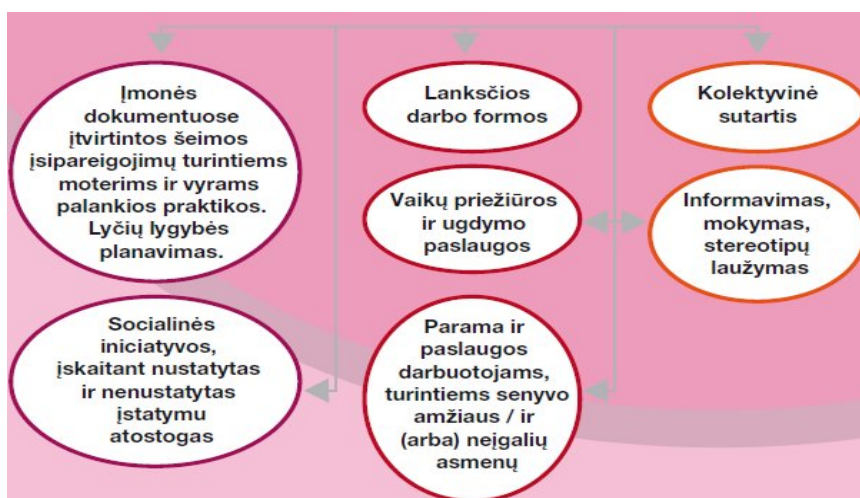
Longitudinio „Moteris Lietuvos visuomenėje“ tyrimo (1994, 2000, 2009) rezultatų analizė parodė, kad tie moterys ir vyrai, kurie galvoja, jog moterys neturėtų dalyvauti politikoje, pagrindine kliūtimi moterims mato sunkumą suderinti darbo ir šeimos interesus. Nuostata – moterų pagrindinė priedermė gimdyti, auginti vaikus – tapo mažiau svarbi. Toks pokytis patvirtina, kad patriarchalinės nuostatos lėtai silpsta (Ališauskienė R., Purvaneckienė G., 2009).

2006 m. atlikto tyrimo „Moterų diskriminacija darbe Lietuvoje“ duomenys atskleidė, kad didesnei daliai apklausoje dalyvavusių dirbančių moterų, turinčių išsipareigojimų šeimai, sunku suderinti darbą ir šeimą. Trūksta vaikų, senelių, neįgalių asmenų priežiūros įstaigų, darbovietėse dažniausiai nemokamos papildomos išmokos nepilnamečių vaikų priežiūrai, nesprenžžiama darbuotojų transportavimo į darbą ir iš jo problema. Didesnėje dalyje organizacijų galiojančiose kolektyvinėse sutartyse nėra įtrauktos nuostatos, liečiančios darbuotojų, turinčių išsipareigojimų šeimai, darbo sąlygų pagerinimą. Apklausti darbdavių atstovai patvirtino, kad darbovietėse dažniausiai nėra politikos, užtikrinančios darbo ir šeimos balansą (Atmanavičienė D., 2006).

Šeimai palankios aplinkos priemonės, skirtos šeimoms turintiems darbuotojams, norintiems derinti darbą ir rūpinimąsi šeima, skirstomos į keletą grupių (Hardy S. and Adnett N., 2002; Stankūnienė V. ir kt., 2003):

- atostogos: motinystės, tėvystės atostogos, tėvo atostogos, atostogos senyvo amžiaus/neįgaliems šeimos nariams prižiūrėti, atostogos netekties atveju, slaugymo atostogos, atostogos dėl šeiminių aplinkybių;
- darbo tvarkos keitimas atsižvelgiant į šeimos aplinkybes: darbo pasidalijimas, darbas namuose, lankstus darbo laikas, sutrumpinta darbo savaitė, pasirinkimas dirbti visą arba pusę darbo laiko ir galimybė tai keisti, nuotolinis darbas pasitelkiant telekomunikacijas;
- praktinė pagalba prižiūrint vaikus ar senyvo amžiaus/neįgalius šeimos narius (prieinamos vaikų priežiūros paslaugos (lopšeliai-darželiai); vaikų priežiūros centrai darbovietėse; senyvo amžiaus/neįgalių šeimos narių priežiūros paslaugos);
- kitos paramos priemonės: informacijos apie darbo ir šeimos sričių derinimą teikimas, apmokymai, kvalifikacijos kėlimas, įstaigų ir jų teikiamų paslaugų informacinės sistemos, parama pakartotinai išitraukusiesiems į darbo rinką, netradicinės paramos priemonės – gimnastikos salės, streso valdymo programos ir pan.;
- lyčių aspekto integravimas įmonių socialinės atsakomybės priemonėse, lyčių lygybės planavimas, socialinio dialogo, socialinės partnerystės, socialinių iniciatyvų skatinimas ir plėtra;

• šeimai palankios aplinkos svarbą pabrėžia tarptautiniai dokumentai. 1993 m. Jungtinių Tautų Europos Ekonominės Komisijos (UNECE) organizuotoje Europos gyventojų konferencijoje ir 1994 m. tarptautinėje konferencijoje „Gyventojai ir socialinė raida“ Kaire be lyčių lygybės užtikrinimo, pagarbos ir paramos skirtingoms šeimos formoms, pabrėžtas vaikui ir šeimai palankios aplinkos kūrimas bei šeimos ir darbo derinimo galimybių suteikimas ir išplėtimas, ypač nepilnų ir mažamečius vaikus auginančių šeimų motinoms ir tėvams. Jungtinių Tautų Vaiko tiesių konvencijos (1995) preambulėje nurodoma, kad šeimai, kaip pagrindinei visuomenės ląstelei ir natūraliai visų jos narių, ypač vaikų, augimo ir gerovės aplinkai, turi būti suteikta reikiama apsauga ir pagalba, kad ji galėtų prisiimti visas pareigas visuomenei (Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys. EB iniciatyvos EQUAL teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“, 2004-2008). 2 paveiksle pateikta apibendrinta darbo ir šeimos derinimo darbovietėje schema.



2 pav. Darbo ir šeimos derinimo darbovietėje schema

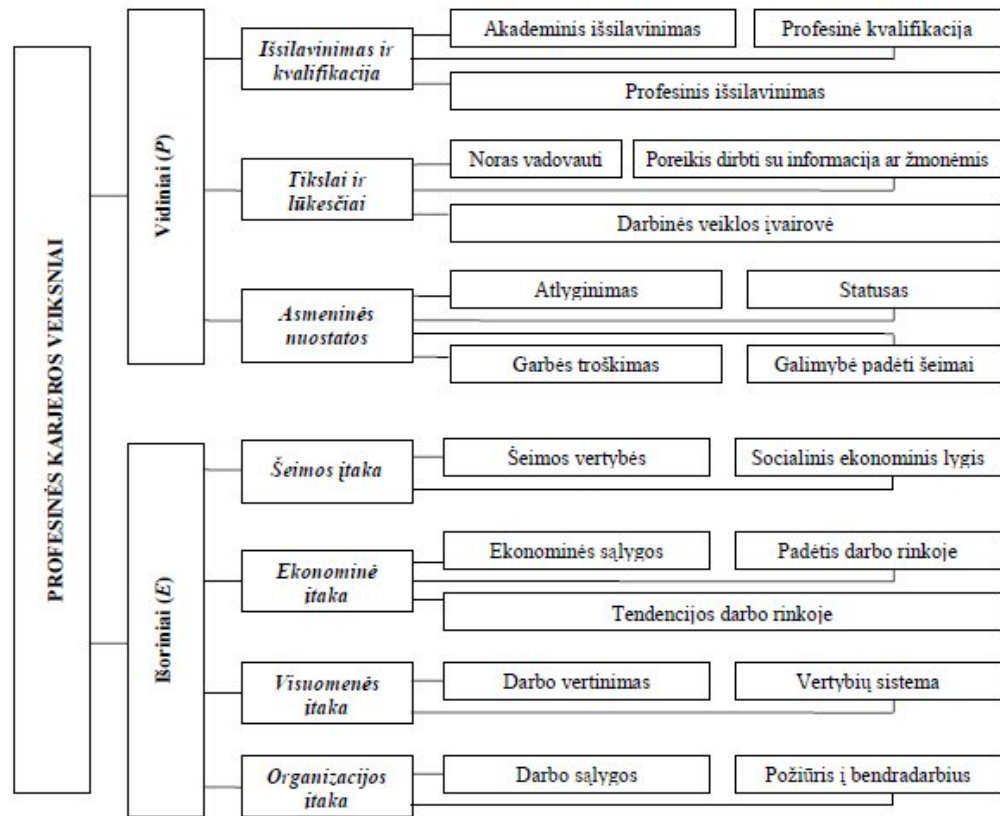
(EQUAL – nauji keliai į darbo pasaulį: lygybės ir nediskriminacijos link, 2008, p. 103)

Taigi, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo gairės yra, todėl tikėtina, kad Lietuvoje jos bus kažkada sėkmingai pritaikytos ir įgyvendintos.

Apibendrinant paminėtina, kad santuoka moteriai dažniausiai sukuria vaidmenų konfliktą. Moterims, turinčioms įsipareigojimų šeimai, sunku suderinti darbą ir šeimą: a) trūksta vaikų, senelių, neįgalių asmenų priežiūros įstaigų; b) nemokamos papildomos išmokos nepilnamečių vaikų priežiūrai; c) darbovietėse dažniausiai nėra politikos, užtikrinančios darbo ir šeimos balansą ir kt.

2. MOTERŲ KARJEROS SĖKMĘ LEMIANTYS VEIKSNIAI

Moterų karjeros sėkmę lemia tiek vidiniai (išsilavinimas, asmeninės savybės ir kt.), tiek išoriniai (ekonominė situacija, politinė sistema ir kt.) veiksniai (žr. 3 pav.).



3 pav. Vidiniai (P) ir išoriniai (E) profesinės karjeros veiksniai (Stancikienė A., 2009, p. 112)

Pasak A. Dromantaitės-Stancikienės (2011), planuojant profesinę karjerą svarbu atsižvelgti į asmens poziciją, siekius ir vertybes, išsilavinimą ir tikslus bei aplinką, t. y. supančius asmenis, esančias tendencijas visuomenėje bei politinę, ekonominę ir socialinę politiką. Tik tuomet, kai suderinami visi šie elementai, asmuo gali planuoti, formuoti ir vykdyti tokią profesinę karjerą, kuri nekonfliktuos su supančia aplinka ir nesukels fizinio ar psichologinio diskomforto.

2.1. Moterų karjeros sėkmę lemiantys vidiniai veiksniai

Kvalifikacija apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas ir turi dvi papildomas sąlygas: a) kvalifikacijos lygmuo – tai atliekamų užduočių ar pareigų įvairovė; b) kvalifikacijos specializacija, kuri apibrėžiama reikiamomis žiniomis ar sritimi, darbo metu naudojamais įrankiais, medžiagomis, taip pat gaminamų prekių ar teikiamų paslaugų rūšimi (Lietuvos profesijų klasifikatorius, 2002).

Tuo tarpu išsilavinimas yra traktuojamas kaip vienas iš pagrindinių rodiklių, lemiančių darbuotojo kvalifikaciją.

Vyresnio amžiaus žmonės vidutiniškai sunkiau išsilaiko darbo rinkoje, tačiau pagyvenę vyrai ir moterys su aukštesniu išsilavinimu daug dažniau dirba nei žemesnio išsilavinimo žmonės. Išsilavinimas suteikia daugiau galimybių dirbti, o išsilavinimo plėtra yra ir diskriminacijos sumažinimo veiksnys (Bagdonas A., Lazutka R. ir kt., 2007).

Išsilavinimas ir kvalifikacija. Istoriniu požiūriu XIX a. pabaigoje Lietuvos moters kelias į akademinį išsilavinimą prasidėdavo gavus tėvo, globėjo arba vyro leidimą mokytis. Moterys, siekiančios akademinio išsilavinimo ir nepriklausomo gyvenimo, paprastai sudarydavo fiktyvias santuokas su vyrais, kurie pritarėdavo būsimų žmonių interesams. Taip ištekėjusi moteris legaliai išsivadavo nuo savo tėvo ar globėjo valios, nepažeisdavo viešosios nuomonės bei įstatymų ir gaudavo oficialų leidimą profesinei karjerai. Taigi, akademinį išsilavinimą turinčios ir profesinės karjeros siekiančios moterys Lietuvoje, kaip ir visoje Rusijos imperijoje, skirtingai nuo Vakarų Europos moterų, paprastai buvo ištekėjusios (Žvinklienė A., 2003).

N. Petkevičiūtės (2006) teigimu, tyrimų duomenys parodė, kad netradicines karjeras (pvz., technikos, finansų srityse) pasirinkusių moterų tėvai turi aukštesnį išsilavinimą negu moterų, kurios pasirinko tradicines karjeras. Tačiau įtaką daro ir motinų išsilavinimo lygis.

A. Žvinklienė (2003) mano, kad profesinių ambicijų ir sugebėjimų lygis turi būti laikomas vienu iš pagrindinių veiksnių, lemiančių moters karjerą. Tačiau pirmojo profesinių ambicijų ir sugebėjimų patvirtinimo, būtent mokslinio laipsnio gynimo, paprastai laukiama iš vyro, o ne iš moters, ypač ištekėjusios. Todėl vyrai labiau orientuoti į mokslinio laipsnio gynimą laiku, ir pasiekia tai dažniau negu moterys. Moterys paprastai orientuotos aukoti profesines ambicijas ir galimybes vardan atsakomybės, pareigos šeimai. Dažnai jos atideda mokslinio darbo rašymą ir gynimą neapibrėžtam laikui. Vadinas, tik moterys, griežtai orientuotos į profesinę karjerą ir į profesinį patvirtinimą, randa asmeninį kelią siekdamos suderinti profesinį ir šeiminių gyvenimą arba atideda šeiminių gyvenimą, t. y. santuoką arba vaiko gimimą.

Vyrams nevertinus moterų pateiktų vertingų originalių darbų, slopinant moterų kūrybiškumo įvertinimą, prarandamas socialinės tvarkos toje struktūroje supratimas. Pastebėtina, kad šiuolaikinėje visuomenėje moterų išvalgumas sustiprėja, tačiau galimas iškreiptų, paslėptomis priešiškomis emocijomis pagrįstų santykių tarp lyčių atsiradimas. Socialinė sąranga pakinta taip, kad nuvertinamas tarpusavio pasitikėjimas, atsiranda susvetimėjimo jausmas, kiekvienis pradeda savo veiklą organizuoti atskirai. Pablogėjus santykiams tarp vyrų ir moterų (ar institucijoje, ar šeimoje), sustiprėja individualizacija, pačio žmogaus atsakomybė už savo veiksmus ir kt. (Vosyliūtė A., 2009).

Be to, I. Jasiūnienės (2006) teigimu, šiuolaikinė Lietuvos bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo sistema veikia gana autonomiškai nuo darbo pasaulio, mokymas (sis) labiau orientuotas į jį teikiančių institucijų galimybes, o ne į objektyvius darbo rinkos poreikius. Nepakankamai organizuotas ir nestabilus darbo pasaulis nepajėgia efektyviai pasinaudoti švietimo sistemos teikiamais žmogiškaisiais ištekliais.

A. Dromantaitė-Stancikienė, Z. Gineitienė teigimu (2010), baigusios studijas moterys paprastai yra ieškojimų kelyje. Svarbus ne tik išsilavinimas, bet ir profesinių įgūdžių, kurie susideda iš profesinės patirties ir kvalifikacijos, valdymas. Autorių teigimu, 31-40 m. amžiaus žmonės orientuojasi nebe į pradinį darbo paieškos etapą, blaškymąsi, o į galimybę save tobulinti, ieškoti galimybių save labiau realizuoti ir išreikšti savo sukauptą patirtį. Šis laikotarpis yra stabilesnis ir giluminis. Dažniausiai įtemptas gyvenimo tempas sulėtėja užauginus vaikus, sukūrus bendrą šeimos gerovę, kai nebereikia taikytis prie nuolatinių pokyčių šeimoje. Atsiranda daugiau laiko, tad svarbu jį tinkamai išnaudoti ir paskirstyti. Profesinė patirtis atsiranda bėgant metams, tad natūralu, jog ir tuo laiku moterys kelia kvalifikaciją. Kvalifikacija yra asmens gebėjimai ir tam tikros srities žinios, kurie atsiskleidžia veikloje asmeniui siekiant įvairaus sudėtingumo tikslų. Kvalifikacija įgyjama įgimtų gabumų ir mokymosi bei lavinimosi pagrindu. Tačiau kvalifikacijos sąvoka šiuolaikinėje situacijoje keičiasi. Anksčiau ji buvo siejama su profesinėmis žiniomis, o šiuolaikinės vadybos požiūriu ji apima bendruosius asmens gebėjimus, t. y. universalius gyvenimiškus gebėjimus bendrauti, bendradarbiauti ir kritiškai mąstyti, spręsti problemas priimant sprendimus, planuoti ir veikti, analizuoti ir vertinti veiklos veiksmingumą bei jos tobulinimo galimybes. Būtent vystantis žinių visuomenei didėja bendrųjų gebėjimų poreikis asmeninėje, viešojoje ir profesinėse srityse (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010).

V. Šidlauskienė, A. Augustinienė, A. Urbonienė (2008) akcentuoja, kad moterys yra reikšminga socialinė grupė, kurios potencialas Lietuvoje iki galo nėra išnaudojamas. Tai rodo vieni kitiems prieštaraujantys faktai: aukštosiose mokyklose studijuoja daugiau merginų, jų studijų rezultatai geresni nei vaikinų; nuo 2000 m. moterys sudaro daugiau nei pusę mokslo laipsnius įgyjančių asmenų Lietuvoje; tyrimai rodo, kad moterys yra atsakingesnės, kruopštesnės, mažiau linkusios pasiduoti korupcijai ir pan. Taigi, moterys profesionalesnės ir patikimesnės darbuotojos.

Profesinė kompetencija paprastai išreiškiama išsilavinimo, kvalifikacijos kėlimo lygiu ir patyrimu. Tačiau turėtų būti vertinama konkreti profesinė kompetencija, atspindinti darbui reikalingą išsilavinimą, patyrimą, kvalifikacijos lygį. Todėl universitetinis išsilavinimas vadybos srityje dar nereiškia, kad žmogus yra kompetentingas, užimdamas svarbias pareigas. Pasikeitus

darbo profiliui, dalis kompetencijos prarandama arba atstatoma turėta, kuri iki šiol buvusi nereikalinga profesinė kompetencija (Balvočiūtė R., Skunčikienė S., 2007).

Tiksiai ir lūkesčiai. Tikslų kūrimo naudingumas remiasi įsitikinimu, kad tikslai formuoja kiekvieno žmogaus veiksmus. Pagrindinis karjeros tikslų veiksnys yra asmens efektyvumo lūkesčiai – tai asmeninė nuomonė apie tam tikros srities kompetencijas. Žmonės daugiau pasiekia tada, kai mano, kad yra kompetentingi, ir yra linkę rinktis tas profesines karjeras, kurios turi atitinkamą potencialą.

Karjeros tikslai apžvelgiami konceptualiais ir operatyviais komponentais, ekspresyviomis ir instrumentinėmis funkcijomis bei laiko dimensija. Konceptualūs karjeros tikslai apibrėžia darbo patirties prigimtį, kurios siekiama neišskyrus atitinkamo darbo ar pozicijos. Tokie tikslai turėtų atspindėti asmens vertybes, talentus, gyvenimo stilių ir pan. Operatyviai tikslai yra konceptualių tikslų pokytis, jau turint omenyje tam tikrą darbą ar poziciją. Šie tikslai gali būti priemonė apibrėžti konceptualiems tikslams. Ekspresyvi karjeros tikslų funkcija veda prie vidinio pasitenkinimo, gaunamo iš tikslų išsivysčiusios patirties. Instrumentiniai elementai reiškia, kad pasiektas tikslas gali vesti prie kito tikslo siekimo. Karjeros tikslai turi ir laiko dimensiją: trumpo (1-3 metų) ar ilgo (apie 5-7 metus) laikotarpio.

N. Petkevičiūtė (2006) nurodo, kad moterys galvoja, jog tiksliesiems mokslams turi mažesnę intelektinę potencialą negu vyrai. Todėl jos ribotai renkasi techninių sričių karjeras. Moterys, kurios pasirenka netradicines karjeras, demonstruoja itin stiprų pasitikėjimą savimi ir didelius efektyvumo lūkesčius.

N. Petkevičiūtė, remdamasi A. Bandura (1987), kaip asmens efektyvumo lūkesčių šaltinius išskiria sėkmingą praeities elgesio patirtį; netiesioginę patirtį sekant kitų sėkmingus veiksmus; žodinį įtikinėjimą ir padrąšinimą; sumažėjusį susirūpinimą elgesiu. Autorės teigimu, šie veiksniai turi įtakos moterų karjeros vystymui. Moterys, sumenkindamos savo pasiekimus tikslųjų mokslų ar kitose srityse, turi žemus efektyvumo lūkesčius ir nerealizuoja savęs. Didelę reikšmę moterų karjeros sėkmei turi padrąšinimas bei aplinkos palaikymas (cit. iš Petkevičiūtė N., 2006).

Dažnai moterys prisiima karjeros tikslus, kuriuos joms primeta kiti (tėvai, draugai, mokytojai), tačiau jie neatitinka jų poreikių, o tai trukdo karjeros vystymui. Ilgainiui tokie primesti tikslai, net jei jie ir pasiekti, sukelia frustracinę būseną, o ne pasitenkinimą ir augimą. Todėl moterys turi žinoti savo vertybes, talentus, domėjimosi sritis, gyvenimo stilių ir kt. Be to, jos turi išvėlgti tikslų, kurie yra suderinti su jų asmeniniais bruožais, svarbą (Petkevičiūtė N., 2006).

Taigi, realūs ir suderinti su asmens vertybėmis, interesais, sugebėjimais ir trokštamam gyvenimo būdu tikslai yra labai svarbus moterų karjeros sėkmę lemiantis veiksnys.

Asmeninės nuostatos ir vertybės. Asmeninės nuostatos yra paremtos vertybių sistema. Nuostata gali būti apibūdinama kaip ketinimas, noras veikti palankiai ar nepalankiai tam tikrų objektų atžvilgiu. Nuostatų tyrimo lygiu yra išskiriami trys komponentai: žinios, jausmai, veiksmai (Liuolienė A., Metiūnienė R., 2007). N. Petkevičiūtės (2006) teigimu, asmenybės vertybės būtent ir pasireiškia nuostatomis. Autorės teigimu, jei moteris itin vertina materialinės gerovės kūrimą (atlyginimą), tai jos nuostatos į kitus taip pat manančius žmones gali būti teigiamos, jos gyvenimo pozicija bus aktyvi, ji gali smerkti besiskundžiančius ir nieko neveikiančius. Individai perima tos kultūros visuomenės, kurioje jie auga ir formuojasi, vertybių sistemą. Vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamosi dirbant, bendraujant ir vertinant. Vieną vertybę gali išreikšti keletas nuostatų, sudarančių sistemą, kuri nukreipia asmenybės veiklą konkrečia linkme, nors pats žmogus sąmoningai to gali ir nesuvokti. Nuostatų turinys ir sąmoningumo lygiai labai įvairūs, todėl kartais jas nelengva atskirti nuo kitų asmenybės savybių. Paminėtina, kad nuostatos yra išmoktos, o ne įgimos savybės. Be to, jos yra gana pastovios ir susiję su poreikiais (Petkevičiūtė N., 2006).

Skiriamos šešios pirminės gyvenimo vertybės:

1. Teorinės (pvz., įgyti žinių).
2. Ekonominės (pvz., gauti finansinę naudą).
3. Estetinės (pvz., kurti gražią aplinką).
4. Religinės (pvz., tarnauti Dievui).
5. Socialinės (pvz., pagalba kitiems).
6. Politinės (pvz., troškimas įgyti galios) (Petkevičiūtė N., 2006).

L. Jovaiša (2003) teigia, kad gyvenimo vertybes sudaro prigimtinės, egzistencinės, praktinės, ekonominės, socialinės, kultūrinės, psichinės ir dvasinės vertybės.

D. Darom (2000), propaguojantis humanistinio ugdymo idėją, vertybes skirstė į asmenines, tarpasmenines ir visuomenines. Asmeninės vertybės apima minties laisvę, asmeninę atsakomybę, moralinį mąstymą ir veikimą, darbo etiką, tarpasmeninės – bendradarbiavimą, manipuliavimo, prievartos nebuvimą, teisių lygybę, kitų priėmimą ir rūpestį, tinkamą konfliktų sprendimą, visuomeninės – pagarbą žmonių teisėms, antirasizmą, taiką, demokratiją, ekologiją, aktyvumą kovojant už laisvę bei ginant engiamas mažumas (cit. iš Aramavičiūtė V., 2005).

Žmogus natūraliai linkęs kelti sau tokias dvasines vertybes, kurios kuria palankų bendravimą ir atneša jam psichologinį komfortą. Vystant profesinę karjerą, geresnis savęs pažinimas vyksta aiškinantis su savimi, o ne atsitiktinai reflektuojant aplinką. Todėl ypač svarbu nusistatyti ir užsirašyti esminius principus ir vertybes. Reikšmingas yra ir gilus įsipareigojimas savo esminiems principams ir vertybėms (Petkevičiūtė N., 2006).

Interesai ir polinkiai. Polinkis yra vidinis asmenybės poreikis užsiimti tam tikra konkrečia veikla. Polinkiai turi stiprų ryšį su gabumais ir interesais. Tikrus polinkius lydi geri veiklos rezultatai. Interesai rodo padidintą domėjimąsi profesija. Tyrimai patvirtina, kad interesai turi stipresnę ryšį su profesijos pasirinkimu nei gebėjimai. Interesus ir polinkius išskirti, susisteminti bei susieti su profesijų sritimis padeda psichologiniai testai ir konsultacijos su specialistais. Pavyzdžiui, profesijos pasirinkimo testas (E. A. Klimovo „Diferencinis-diagnostinis klausimynas“) padeda sužinoti profesijų sritį, kuri labiausiai atitiktų konkretaus žmogaus interesus ir polinkius (Kriščiūnaitė R., Smailys A., 2011).

Dauguma savo darbu patenkintų žmonių turi vidinį interesą tai veiklai, kurią jie atlieka savo darbe. Interesas paprastai skatina susipažinti su objektu giliau, pilniau, patenkinti žinojimo, tyrimo poreikį. Asmens interesai gali parodyti galimas, perspektyvias profesijas. Profesiniai interesai – tai kompleksas psichinių savybių ir būsenų, kurios išreiškia žmogaus nuostatą į profesinio pobūdžio darbą. Profesiniai interesai jungia tokius motyvacinis asmenybės darinius, kaip poreikiai, polinkiai, vertybinės orientacijos, pasaulėžiūros komponentai, idealai (Kriauzaitė E., 2008). Profesijų darbo turinio ypatumus ir jų santykį su individų polinkiais ir interesais daugiausia nagrinėja profesijos rinkimosi teorijos, pradėjusios formuotis XX a. pradžioje (Kvieskienė G., Railienė A. 2006).

Apibendrinant išskirtini tokie esminiai profesinės karjeros vidiniai veiksniai: išsilavinimas ir kvalifikacija, tikslai ir lūkesčiai, asmeninės nuostatos, interesai ir polinkiai. Kitas labai svarbus moterų karjeros sėkmę lemiantis veiksnys – realūs ir suderinti su asmens vertybėmis, interesais, sugebėjimais ir trokštamą gyvenimo būdu tikslai. Vystant profesinę karjerą, svarbu gerai save pažinti, tam nusistatomi esminiai principai ir vertybės bei įsipareigojama jiems.

2.2. Išoriniai veiksniai

Pagal A. Stancikienę (2009), išoriniai profesinę karjerą lemiantys veiksniai yra šeimos, ekonomikos, visuomenės ir organizacijos įtaka karjeros siekiam. A. Maslauskaitė (2010) šiuos veiksnius traktuoja kaip sociologinius ir teigia, kad moterų karjerai įtakos turi ekonominės raidos ciklai: ekonominis nuosmukis gali trumpalaikiai veikti kaip moteris iš darbo rinkos išstumianti jėga. Didelį vaidmenį čia vaidina ir politinės kilmės veiksniai – gerovės valstybė ir jos raidos trajektorija, moterų ir vaikų statusas gerovės valstybėje bei šeimai teikiamos paslaugos. Nemažos įtakos šeimos ir darbo santykio organizacijai turi ir kultūriniai veiksniai, socialiniai normatyviniai moters biografijos scenarijai. Šiame darbo poskyryje buvo pasirinkta nagrinėti esminius moterų karjeros sėkmę lemiančius išorinius veiksnius: visuomenės nuostatas ir stereotipus bei politinius veiksnius.

2.2.1. Visuomenės nuostatos ir stereotipai kaip išorinis moters karjeros sėkmę lemiantis veiksnys

A. Maslauskaitės teigimu, istoriniu požiūriu tarpukario Lietuvoje buvo būdingas šeimos ekonomikos lyčių sutarties modelis, kai abu partneriai dirbo žemės ūkyje. Vėliau sovietmečiu sukurtas ir įtvirtintas kontraindikacinis lyčių kultūros ir modernizuotos lyčių tvarkos santykis lėmė ypatingo – dviejų dirbančiųjų / moters prižiūrėtojos (kai moteriai tenka visas profesinis vaidmuo ir motinos vaidmuo) – lyčių sutarties modelio išsigalėjimą Lietuvoje. XX a. Lietuvoje sustiprėjo orientacija į dviejų dirbančiųjų / dviejų karjerų šeimos modelį, tačiau išliko gana stiprūs moters natūralizacijos sentimentai. Pasak autorės, priešingai nei kitos Rytų ir Vidurio Europos šalys, kurių lyčių kultūrai būdinga konvergencija su žemyninės Europos šalių lyčių kultūra, Lietuva traktuojama kaip turinti itin gilių ir rigidiškų kultūrinių patriarchijos sentimentų (Maslauskaitė A., 2010). Taigi, minėti modeliai ir šiandien turi įtakos ne tik faktiniam moterų užimtumui, bet ir jų profesinei karjerai, visuomenės nuostatoms bei lūkesčiams.

Nuostata – tai „žmogaus pasirengimas, polinkis suvokti objektą, numatyti situaciją, atlikti tam tikrą su tuo objektu susijusią tikslingą veiklą“ (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2009, p. 605). Anot D. Gailienės, L. Bulotaitės, N. Sturlienės (2002, p. 177), „kiekviena nuostata turi tris komponentus: kognityvinį (pažintinį), afektinį (emocinį) ir elgesio“. Minėtos autorės nuostatos komponentus apibūdina taip: kognityvinis komponentas – tai nuomonės, įsitikinimai, kurių mes laikomės tam tikrų žmonių ir dalykų atžvilgiu; afektinis komponentas apima malonias arba nemalonias emocijas, susijusias su įsitikinimais, jos suteikia nuostatai emocinį atspalvį ir nulemia veiksmą, kurį ketiname įvykdyti; tas veiksmas ir yra nuostatos elgesio komponentas, kuris sąlygoja žmogaus reakciją, atitinkančią jo įsitikinimus ir išgyvenimus.

Nuostatos glaudžiai siejasi su stereotipais. „Stereotipas yra įsitikinimas, kad visi tam tikros grupės nariai turi tam tikrų panašių ypatybių“ (Šidlauskienė K., 2000, p. 35).

O. G. Rakauskienė (2006), charakterizuodama vyrų ir moterų galimybes darbo rinkoje, atkreipia dėmesį į lyčių stereotipų koncepciją, kuri apima: 1) racionalaus išteklių naudojimo ir jų kontrolės klausimus; 2) dalyvavimo gamybos ir reprodukcijos procesuose bei jų skatinimo problemas; 3) pareigų pasiskirstymo namų ūkių veikloje klausimus, tačiau dažniausiai ji apsiriboja namų ūkių veiklos analize. Asimetriškumo principas, ekonominių galimybių darbo rinkoje požiūriu vertinant vyrų ir moterų galimybes, ryškus, tradiciškai nusistovėjęs vyro vadovo, verslininko stereotipas.

Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus: moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferose, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Nors moterų daugiau valstybiniame sektoriuje, tačiau šios lyginamosios dalies mažėjimas rodo, kad jos vis

sparčiau žengia į „vyriškasias“ veiklos sritis, tokias kaip finansinis tarpininkavimas, elektros, dujų ir vandens tiekimas ir kt. Vienas pagrindinių lyčių nelygybės aspektų yra profesinė lyčių segregacija, lemianti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą, veikianti individų karjerą ir lyčių nelygybę. Lyčių segregacija ypač reiškiasi rinkos ekonomikos sąlygomis (Brazienė R., Guščinskienė J., Jankauskaitė M., 2008).

Moterų įžengimas į tokias sritis, kuriose dažniau dominuoja vyrai, reiškia nebe tokį griežtą darbų pasiskirstymą. Darbuotojo lyties reikšmė mažėja, o tai tiek vyrams, tiek moterims suteikia didesnę karjeros galimybių pasirinkimą, ir taip, anot N. Petkevičiūtės (2006), didėja ir efektyvaus karjeros valdymo reikšmė. Tokiu būdu vyrai ir moterys yra išlaisvinami iš jiems priskirtų tradicinių stereotipinių vaidmenų bei lyties sąlygotų suvaržymų ir yra orientuojami į save patį.

R. Brazienės, J. Guščinskienės ir M. Jankauskaitės (2008) atliktas tyrimas parodė, kad kai kuriose srityse moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra mažesnis daugiau nei minimalus darbo užmokesčio dydis už vyrų vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ir kad Lietuvoje nėra nei vienos, net ir stipriai feminizuotos, ekonominės veiklos srities, kur moterys ir vyrai turėtų vienodas galimybes. Išskiriamos šios tendencijos: visose ūkio šakose moterys uždirba mažiau nei vyrai; dažniausiai atlyginimai yra didesni tose ūkio šakose, kur daugumą darbuotojų sudaro vyrai; aukščiausi atlyginimai yra finansinio tarpininkavimo srityje. Ypač didelis skirtumas tarp vyrų ir moterų atlyginimų yra dėl to, kad moterys atlieka menkai apmokamas technines užduotis, o vyrai – gerai apmokamą ekspertinį darbą.

Vadinasi, neigiami moters vaidmens užimtumo srityje stereotipai, laikantys moteris „silpnąja lytimi“, įtvirtina žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnę atlyginimą už darbą (Gečienė I., 2010).

Darbo užmokesčių skirtumų sumažinimo galima tikėtis taikant vieną darbų vertinimo metodiką, kuri objektyviau įvertintų darbų sudėtingumą, padėtų teisingai nustatyti vienodą darbo užmokestį moterims ir vyrams už tokį pat ar lygiavertį darbą. Valstybės tarnyboje dirbančių pareiginių algų tarifavimo ir darbo apmokėjimo sistema nustatoma centralizuotai, todėl ir lygiateisiškumo principas valstybiniame sektoriuje įgyvendinamas geriau (Grybaitė V., 2006).

G. Purvaneckienės (2001) teigimu, Lietuvos moterų dalyvavimą darbo rinkoje dažnai lemia tradiciniu požiūriu į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje ir visuomenėje grindžiama darbdavių elgsena (cit. iš Guščinskienė J., Čiburienė J., 2009).

Dirbanti moteris, darydama karjerą, nuolatos susiduria su vaidmenų konfliktu, kuris gali būti nagrinėjamas kaip dinaminis šiuolaikinių lyčių santykių aspektas. Pavyzdžiui, gydytoja gali būti gerbiama kaip profesionali specialistė ir su ja bus elgiamasi atsižvelgiant į jos pareigas. Tačiau ji yra normatyvinių vaidmenų, susijusių su veiklos būdais, atitinkančiais jos lytį, vertinimo

objektas ir turi įrodinėti, kad ji yra „tikra“ moteris nepaisant išorinio prieštaravimo. Lyties požymiu čia naudojama tam, kad būtų galima suabejoti jos tinkamumu dalyvauti svarbiose profesionalios veiklos srityse, o jos profesionali veikla pasitelkiama tam, kad būtų galima suabejoti jos tinkamumu vykdyti žmonos ir motinos pareigas. Vadinasi, lyčių santykiai tebėra kontroliuojami ir šiuolaikinė moteris ateina į akademinę bendruomenę lydimą įvairiausių prietarų išsilavinusios moters atžvilgiu. Profesinės karjeros pradžia sutampa su laiku, kai iš jaunos moters laukiama socialinio „moteriškumo“ statuso patvirtinimo, o tikro moteriškumo siekimas ir patvirtinimas paprastai nusakomas vyro ir vaikų turėjimo faktu (Žvinklienė A., 2003).

Stereotipai koreguoja moterų karjeros pozicijas ir siekiančiųjų karjeros moterų skaičių. Užimti svarbias profesinės veiklos pozicijas moterims dažnai trukdo visuomenėje tebegaliojanti nuomonė, kad šeima ir namai yra didesni ir tarsi pagrindiniai tikslai moters gyvenime nei karjera (Stancikienė A., 2009).

Galima pastebėti, kad vyrauja keli lyčių stereotipai, susiję su: socialinei lyčiai priskiriamomis savybėmis; lytims priskiriamomis profesijomis; lyčių vaidmeniu šeimoje. Tyrimo „Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje“ (2006) duomenys parodė, kad stereotipai, susiję su moterims priskiriamomis savybėmis (kruopštumu, paslaugumu, paklusnumu), kitaip negu stereotipai, susiję su vyrams priskiriamomis savybėmis (racionalumu, iniciatyvumu, sugebėjimu vadovauti) yra palaikomi daugumos gyventojų. Tai atskleidžia didesnę moters savybių stereotipizavimą. Tačiau labiausiai yra palaikomi stereotipai, susiję su lyčių vaidmeniu šeimoje: dauguma respondentų sutiko, kad šeimai yra daug geriau, kai vyras uždirba pinigų, o moteris prižiūri namus ir vaikus, kad motina turėtų teikti pirmenybę vaikams ir šeimai, o ne darbui. Nors vyrai labiau linkę palaikyti šiuos stereotipus, moterys nedaug nuo jų atsilieka, pačios prisidėdamos prie jų padėti sunkinančių stereotipų palaikymo (Gečienė I., 2010). Vadinasi, reikia ne tik ryškių aplinkos pokyčių, bet ir pačioms moterims mokytis lyderystės meno, ugdyti savo stipriąsias savybes ir nebijoti siekti (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010).

Taigi, moters profesinė karjera yra tam tikra kova už pripažinimą. Visų pirma, moteris turi nugalėti savyje lyčių santykių stereotipus tikros moters prigimties atžvilgiu. Antra, būdama profesinės karjeros kelyje, ji turi nugalėti įsitikinimą, kad moterys yra geros iškeltų užduočių atlikėjos, bet nėra kūrybingos, taip pat jos netinka ir lyderio pozicijoms užimti (Žvinklienė A., 2003). Todėl moterų karjeros siekimas daugiausia priklauso nuo jų vertybinių nuostatų bei nuo ambicingumo (Urbonienė A., Stanišauskienė V., 2006).

R. Gross (2001) pastebi, kad kai kurie tyrimai rodo, jog šiuolaikinėje visuomenėje vyro vaidmuo šeimos gyvenime ir vaikų priežiūra yra svarbi vyriškumo savirealizacijos dalis. Pasak A. Sarkadi ir S. Bremberg (2005), aktyvi vaikų priežiūra kai kuriems vyrams tampa svarbesnė

nei karjera. Autoriai teigia, kad vyrų dalyvavimas vaiko priežiūros ir ugdymo procesuose, stiprina partnerių santykius, kuria šiltus emocinius ryšius, o moteriai atveria galimybes prisidėti prie bendros ekonominės šeimos gerovės.

Moterų profesinė karjera reiškiasi saviraiška, kuri sustiprina moterų autonomiškumą ir socialumą. Į tą kultūrą bandančios įsibrauti moterys, atliekančios valdininkų, politikų, teisininkų vaidmenis ir daugelį kitokių socialinių vaidmenų, griauna vyrų idealistines nuostatas, kad tik jiems priklauso valdžios erdvė. Tokios moterys, kurių profesiniai gabumai visuotinai pripažįstami, priskiriamos moters lyderės kategorijai, nes moteris tampa lydere (Stanišauskienė V., 2004). Moterims bandant panaikinti ar bent jau pakeisti archetipiniu virtusį patelės įvaizdį visuomenėje, dažnai manoma, kad moters lyderės veiksmai vis tik orientuoti į vyrą ir „kopijuojami“ pagal jį.

Moterų ir vyrų lygių galimybių Vidurio ir Rytų Europoje tyrimo (2002) metu apklaustų nacionalinių ekspertų nuomone, 1990 m. pradžioje šiame regione lygių galimybių politika nebuvo laikoma svarbia, didesnio nevyriausybinų organizacijų (NVO) ir atitinkamų vyriausybių dėmesio sulaukta tik parengiamuoju laikotarpiu ir stojant į ES, kai šalims kandidatėms buvo išskirti atitinkami reikalavimai. Ekspertai teigė, kad Vidurio ir Rytų Europos šalių plačioji visuomenė yra gana neišprususi lyčių lygiateisiškumo srityje. Vertybių sistema yra tradicinė ir šių klausimų nelaiko svarbiais. Daugumoje šeimų nėra diskutuojama apie galimybes pakeisti susiklosčiusį darbo pasidalijimą namų ruošoje ir prižiūrint vaikus, laikoma, kad moteris pirmenybę turi atiduoti motinos ir namų šeimininkės vaidmenims (Kanopienė V., 2005).

G. Purvaneckienė ir A. Purvaneckas (2001) pastebi, kad Lietuvos gyventojų vertybinės orientacijos, lūkesčiai lyčių vaidmenų atžvilgiu visuomenėje modernėja, tačiau vis dar pasižymi patriarchalumu. 2004 m. atliktas tyrimas „Lyčių skirtumų stereotipai – studentų požiūrio į vyrų ir moterų roles visuomenėje atspindys“ atskleidė, kad nors teisiškai moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje turi lygias teises, iš tikrųjų moterys nesijaučia lygios ir yra nelinkusios siekti lygybės. Kadangi lyčių stereotipus žmogaus gyvenime nuolat stiprina šeima, mokykla, bendravimas, darbas, masinės informacijos priemonės, mažai tikėtina, kad jie greitai išnyks (cit. iš Gečienė I., 2010). Tačiau 2006 m. atlikto tyrimo „Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje“ duomenys parodė, kad stereotipus labiau palaiko vyresni ir mažiau išsilavinę žmonės, todėl galima tikėtis, jog naujos kartos ir įgytas aukštesnis išsilavinimas, papildomas švietimas lyčių lygybės klausimais potencialiai gali sumažinti šių stereotipų įtaką moterų padėčiai užimtumo srityje (Gečienė I., 2010). I. Jasiūnienė (2006) taip pat pastebi, kad Lietuvoje egzistuoja skirtingas tų pačių dalykų (reiškinių) suvokimas ir vertinimas tarp jaunesniosios, brendusios nepriklausomoje Lietuvoje ir vidurinėsios bei vyresniosios kartos. Tai, ką jaunesnioji

karta vadina profesine karjera, suteikdama šiai sąvokai teigiamą prasmę, vidurinioji ir vyresnioji karta įvardija kaip karjerizmą, materialinės gerovės siekimu bet kokia kaina ir pan.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos gyventojų vertybinės orientacijos, lūkesčiai lyčių vaidmenų atžvilgiu visuomenėje vis dar pasižymi patriarchalumu. Vyrauja lyčių stereotipai, susiję su socialinei lyčiai priskiriamomis savybėmis, lytims priskiriamomis profesijomis ir lyčių vaidmeniu šeimoje. Labiausiai yra palaikomi stereotipai, susiję su lyčių vaidmeniu šeimoje: visuomenėje tebegalioja nuomonė, kad šeima ir namai yra didesni ir tarsi pagrindiniai tikslai moters gyvenime nei karjera. Stereotipai atitinkamai koreguoja moterų karjeros pozicijas, įtvirtindami žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnę atlyginimą už darbą.

2.2.2. Politiniai veiksniai

Narystė Europos Sąjungoje atvėrė Lietuvai ir jos piliečiams plačias galimybes asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui bei sukūrė pretekstą naujam karjeros tipui – karjerai be sienų. Atsižvelgdama į Europos Tarybos 2000 m. kovo mėn. Lisabonoje vykusio susitikimo išvadas, jog Europa neginčijamai įžengė į žinių amžių ir kad tai turės įtakos kultūriniam, ekonominiam bei socialiniam gyvenimui, A. Minkevičienė (2007) daro prielaidą, jog minėta įtaka sparčiai keičia mokymąsi, asmens gyvenimą bei jo darbo modelį. Esant tokiems pokyčiams, negana keistis vien pačiam žmogui, turi keistis ir aplinka, kurioje jis gyvena.

Lietuvos įstojimas į ES lėmė demokratėjimo procesus visuomenėje, taip pat ir lyčių lygybės mechanizmų sukūrimą bei įtvirtinimą (Urbonienė A., Stanišauskienė V., 2006).

Ekonominis ūkinės sistemos plėtros aspektas ypač svarbus, palyginti su socialiniu ir aplinkosauginiu aspektais, todėl darbo rinkos ir užimtumo problemų (visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo) sprendimas yra viena pagrindinių Lisabonos strategijos (2000), siekiančios suaktyvinti ES ekonominį augimą ir suteikti naują impulsą jos konkurencingumui pasauliniu mastu didinti, įgyvendinimo priemonių.

LR Vyriausybė patvirtino Nacionalinės Lisabonos strategijos vykdymo 2008-2010 m. programą (Valstybės žinios, 2008, Nr. 124-4718), kurioje išskirti ekonomikos augimo ir užimtumo skatinimo uždaviniai ir priemonės jiems įgyvendinti. Išskirti šie strateginiai tikslai: įveikti neigiamus struktūrinės ūkio reformos ir išorės poveikio padarinius gyventojų užimtumui ir darbo rinkai; didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą ir subalansuoti darbo rinką; pasirengti prisidėti prie ES užimtumo strategijos koordinavimo. Svarbus dėmesys skiriamas įvairiems moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje aspektams (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Moterų ir vyrų lygių galimybių politikos aspektai

(Medaiskis T., 2002; cit. iš Guščinskienė J., Čiburienė J., 2009, p. 273)

Lygių galimybių politikos aspektai	Charakteristika
Lygių galimybių įgyvendinimo sritys	Horizontaliai įgyvendinama visose ūkinės veiklos ir politikos srityse
Sąlygų sudarymas	Teisinių, socialinių ir ekonominių sąlygų lygioms galimybėms įgyvendinti sudarymas
Lygių galimybių politikos aspektai pagal moterų gyvenamąją vietą	Miestas, kaimas
Lygių galimybių politikos aspektai pagal moterų amžiaus grupes	Jaunuolės (mergaitės), jaunos moterys, brandaus amžiaus moterys

Lyčių aspekto integravimo strategijos atspirties taškas – poreikis pakirsti struktūrinės lyčių nelygybės šaknis ir įvairiais lygmenimis integruoti lygių galimybių mąstymą į politinius procesus. Politikos permodeliavimas turi apimti visas socialinės gerovės sritis – švietimo sistemą, mokymus, darbo rinką, socialinę politiką, viešąsias paslaugas ir t. t. Atitinkamai tradicinis vyro – šeimos maitintojo, žmonos – namų šeimininkės vaidmenų modelis turi būti keičiamas nauju individualizuotu lyčių kontraktu, palankesniu lyčių lygybei įgyvendinti. Deklaruojamas siekis demaskuoti tradicinio lyčių kontrakto institucionalizacijos mechanizmus ir nuosekliai griauti visuomenėje įsigalėjusius mąstymo būdus bei vyravimo struktūras. Siūlomas naujas kontraktas – individualumo, nepriklausomybės ir lygiaverčio skirtingumo prielaida, pagal kurią vyras ir moteris dalytųsi ne tik viešosios srities teikiamomis galimybėmis ir gėrybėmis, bet ir namų ūkio įsipareigojimais (Gečienė I., 2010).

Lyčių lygybės politika Lietuvoje formaliai siekiama lygiai pasidalyti įtaką ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir priimant sprendimus. Šie principai įtvirtinti LR Konstitucijoje ir 1999 m. balandžio 1 d. įsigaliojusiam LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme – pirmame tokio pobūdžio įstatyme Vidurio ir Rytų Europoje (Gečienė I., 2010).

Lietuvos teisininkų vertinimu, priėmus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą (1998), darbdaviai ir politikai tapo „jautresni“ vienodų sąlygų taikymo principui bei išreiškia tvirtesnę politinę valią, tačiau Lietuvai vis dar reikia daug pastangų, norint lyčių aspekto integravimo strategijos taikymą suderinti su ES direktyvų reikalavimais ir pasiekti tikrąją lygybę *de facto* (Burneikienė A. ir kt., 2002).

Tačiau vis tik Lietuvoje nuo XX a. paskutiniojo dešimtmečio nuosekliai ir kryptingai vykdoma lyčių lygybės politika: ratifikuotos Jungtinių Tautų konvencija dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995-2000 m. vykdyta Lietuvos moterų pažangos programa, priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, patvirtinta Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 m. programa, įsteigta moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (1998), sudaryta Moterų

ir vyrų lygių galimybių komisija (2000).

Tačiau, lyčių politikos ekspertų vertinimu, lyčių aspekto integravimo strategijos koncepcija ir jos metodologiniai mechanizmai politiniu lygmeniu kol kas iš esmės nesuvokti, o pareigūnams, atsakingiems už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, trūksta kompetencijos ir pozityvaus nusiteikimo spręsti jiems pavestas užduotis (cit. iš Gečienė I., 2010).

Šeima ir darbo rinka labiausiai atspindi moterų padėtį bei problemas. Anksčiau buvo priimta laikyti, kad šeimą sudaro sutuoktinių pora, kur vyras rūpinasi šeimos išlaikymu, o moteris prižiūri namus, augina vaikus, rūpinasi pagyvenusiais tėvais. Per pastaruosius dešimtmečius šis nusistovėjęs darbo-šeimos-namų ūkio santykis pakito: moterų užimtumas išaugo; vedybų institucija, kaip svarbiausias pajamų paskirstymo moterims ir vaikams mechanizmas, prarado savo svarbą; nemokamas moterų darbas šeimoje nebegali būti laikomas savaime suprantamu dalyku (Jančaitytė R., 2004).

Moterų užimtumas turi reikšmę išteklių šeimoje paskirstymui ir materialinės nelygybės mažinimui, asmens savęs suvokimui, identitetui bei tarpusavio santykiams. Vaikų bei pagyvenusių žmonių priežiūra namuose riboja moters galimybes dirbti. Net, jei moteris ir dirba, didžioji dalis namų ruošos ir priežiūros gula ant moters pečių. Moterys namuose atlieka įvairius namų ruošos darbus, rūpinasi šeima (vyru, vaikais, tėvais) ir už tai negauna jokio atlyginimo. Socialinės politikos tyrinėtojai (Esping-Andersen G., 1990; Daly M., 2000; Gallie D., Paugman S., 2000) pripažįsta, kad defamilizacija – individo nepriklausymas nuo kitų šeimos narių – yra labai svarbi prielaida moterų užimtumui. Moterų pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje galimybė yra prielaida perduoti dalį atsakomybės rūpintis šeimos nariais valstybei ar rinkai.

Remiantis mokamo ir nemokamo darbo pasiskirstymu (t. y. ar politika skatina moterų dalyvavimą darbo rinkoje, ar remia jų nemokamą darbą šeimoje), W. Korpi (2000) išskiria tris idealius lyčių politikos modelius: bendros paramos šeimai; dviejų darbo užmokesčių ir orientuoto į rinką. Kiekvienas modelis akcentuoja skirtingas socialines teises. Bendros paramos šeimai modelyje pabrėžiamas tradicinis darbo pasidalijimas tiek visuomenėje, tiek šeimoje. Dviejų darbo užmokesčių modelyje moterys yra skatinamos dalyvauti darbo rinkoje, perskirstant priežiūros našta visuomenėje ir šeimoje. Į rinką orientuotame modelyje individai pasikliauja rinka, savo turimais ištekliais ar šeimos santykiais (cit. iš Jančaitytė R., 2004).

R. Jančaitytė (2004) nurodo, kad vien rinka ar tik šeima nepajėgi išspręsti iškylančių problemų. Valstybės vaidmuo gerovės paskirstymo ir pagalbos šeimai procese yra labai svarbus. Moterų galimybės derinti šeimą ir karjerą tiesiogiai priklauso nuo šeimos politikos priemonių. Valstybinės dienos priežiūros paslaugos vaikams nuo gimimo iki mokyklinio amžiaus, taip pat pradinių klasių moksleiviams, mokamos motinystės atostogos, mokamos tėvystės atostogos, valstybinės pagalbos namuose paslaugos pagyvenusiems žmonėms (65 m. ir vyresniems) yra

priemonės, skatinančios moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Specialios atostogos tėvui suteikia galimybę dalytis šeimoje vaikų priežiūros našta. Didelės šeimos išmokos neskatina gimstamumo, jei nėra vaikų priežiūros įstaigų, kur įvairaus amžiaus vaikai būtų prižiūrimi, kol tėvai dirba. Vaikų priežiūros sistema turi poveikį ekonominiam moterų aktyvumui. Kita vertus, didelis moterų užimtumas nepadaeda šeimoms, turinčioms vaikų, išspręsti skurdo problemos, jei pajamos yra minimalios, o socialinė parama šeimai nėra dosni.

R. Jančaitytės (2004) teigimu, plėtojant Lietuvos šeimos politiką vertėtų atsižvelgti į užsienio šalių patirtį. Pavyzdžiui, Švedija yra dviejų darbo užmokesčių politikos pavyzdys. Čia socialinė parama yra teikiama tiek tradicinėms šeimoms, tiek vienišoms ar išsiskyrusioms moterims / vyrams. Tai užtikrina individualizuotos socialinės teisės. Šeimos politikos priemonės sudaro galimybes moterims derinti darbą ir šeimą. Labiau nei socialinės išmokos akcentuojamos socialinės paslaugos, kurios yra nemokamos arba subsidijuojamos. Čia gimstamumo ir moterų užimtumo rodikliai yra didžiausi, o skurdo lygis mažiausias, palyginti su Vokietija ir JAV. Tuo tarpu Lietuvoje dar nėra pakankamai išplėta parama tėvams derinti šeimą ir darbinę karjerą. Lyčių lygybę, priežiūros naštos pasidalijimą šeimoje galėtų užtikrinti specialių atostogų tėvui suteikimas, kai gimsta vaikas.

G. Purvaneckienė (2008) taip pat pabrėžia, kad makrolygmeniu pagrindinės kliūtys moteriai siekti profesinės karjeros – visuomenėje vyraujantys lyčių stereotipai, vaiko priežiūros institucijų stoka ir nelankstumas bei mechanizmo, skatinančio tėvą imti vaiko priežiūros atostogas, nebuvimas.

Šeimai palanki politika gali būti įgyvendinama remiantis aktyviomis (motinystės atostogų tvarka) ir pasyviomis (lanksčių darbo formų populiarinimas ir įgyvendinimas) priemonėmis. Mokslinėje literatūroje skiriamos trys priemonių grupės, palengvinančios moterims siekti profesinės karjeros: lankstaus darbo laiko modeliai, piniginės išmokos (mokesčių lengvatos, socialinio draudimo ir socialinės paramos), paslaugos (vaikų priežiūros institucijų kiekybinis ir kokybinis atitikimas šeimų poreikiams) (Brazienė R., Daukantienė N., 2010).

Svarbiausia, kad visų politikos sričių tikslai ir priemonės šeimos gerovei užtikrinti turi būti sujungti, nuoseklūs ir kryptingi (Jančaitytė R., 2004).

Apibendrinant pažymėtina, kad Lietuvos įstojimas į ES lėmė demokratėjimo procesus visuomenėje ir lyčių lygybės mechanizmų sukūrimą bei įtvirtinimą. Rekomenduojamas naujas kontraktas – individualumo, nepriklausomybės ir lygiavertio skirtingumo prielaida, pagal kurią vyras ir moteris dalytųsi viešosios srities teikiamomis galimybėmis ir namų ūkio išpareigojimais. Lietuvoje nuo XX a. pabaigos nuosekliai ir kryptingai vykdoma lyčių lygybės politika: ratifikuotos Jungtinių Tautų konvencija ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, patvirtinta Valstybinė

moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 m. programa ir kt. Tačiau lyčių aspekto integravimo strategijos koncepcija politiniu lygmeniu kol kas iš esmės nesuvokti, o pareigūnams, atsakingiems už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, trūksta kompetencijos ir pozityvaus nusiteikimo spręsti jiems pavestas užduotis. Skiriami tokie idealūs lyčių politikos modeliai: bendros paramos šeimai (pabrėžiamas tradicinis darbo pasidalijimas visuomenėje, šeimoje); dviejų darbo užmokesčių (moterys yra skatinamos dalyvauti darbo rinkoje, perskirstant priežiūros našta visuomenėje ir šeimoje) ir orientuoto į rinką (individai pasikliauja rinka, savo turimais ištekliais ar šeimos santykiais). Šiuose modeliuose ypatingas vaidmuo tenka valstybei.

2.3. Socialinė pagalba moterims, siekiančioms profesinės karjeros

Teikiant socialinę pagalbą profesinės karjeros siekiančioms moterims reikia atsiminti, kad yra reikšminga, kokioje šeimoje augo moteris – jei šeima turėjo aukštus gyvenimo standartus, orientuotus į pasiekimą ir nepriklausomybę, tokia moteris ras savyje daugiau jėgų įsitvirtinti profesinėje veikloje (Moterų ir vyrų karjeros ypatybės).

Anot N. Petkevičiūtės (2006), abiejų tėvų viltys, lūkesčiai, palaikymas ir parama turi labai didelę reikšmę moterų karjeros vystymui. Moterų karjeros raidos tyrinėtojai (Gaskell J., 1992) dažnai pabrėžia gimimo eiliškumo svarbą ir teigia, kad jauniausias ir vyriausias vaikas šeimoje dažniau gauna daugiau pritarimo iš tėvų nei viduriniai vaikai (cit. iš Reingardienė J., 2004). Be to, nustatyta, kad statuso karjerą dažniau padaro moterys, kurių vyrai jas palaiko ir ne tik psichologiškai, bet panaudoja savo ryšius, kad jų žmonos būtų pripažintos. R. Aidis (1997), tyrinėjusi moterų verslininkų problemas Lietuvoje, pabrėžia, kad moteriai svarbi šeimos parama. Moterims, kurių vyrai pritarė darbui ir karjerai, spręsti problemas yra daug lengviau (Moterų ir vyrų karjeros ypatybės).

Būtina diegti moterims nuostatą, kad už savo karjerą yra atsakingos jos pačios, jokiu būdu neperkeliant šios atsakomybės valstybei (Jasiūnienė I., 2006).

Asmens, moters autonomiškumas bei savarankiškumas yra svari prielaida sėkmingai integruojantis į darbo rinką ir moteriai keičiantis išorinių socialinių-ekonominių pokyčių kontekste. Ugdyti aktyvias, o ne pasyvias darbo proceso atlikėjas, darbuotojas – tai viena iš moterų profesinio konkurencingumo lavinimo ir įsidarbinimo gerinimo strategijų (Ruškus J., Mažeikienė N. ir kt., 2004).

N. Daukantiene (2006) pažymi, kad moterims, ypač vyresnio amžiaus, kur kas sunkiau susirasti bent minimaliai apmokamą darbą, nes, kaip teigia sociologai, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija, kuri nei vienam įstatyme nėra įvardyta ir todėl bausmių dėl jos ir negali būti. Tokiu būdu Lietuvoje atsiranda vadinamoji skurdo feminizacija. Galima daryti prielaidą, kad darbo rinką moterims yra labiau nesaugi nei saugi.

P. Vielle (2007) nuomone, saugumas darbo rinkoje užtikrinamas:

- tobulinant asmeninius įgūdžius, siekiant prisitaikyti darbo rinkoje;
- suteikiant asmeniui garantijas derinti darbą ir šeimos gyvenimą, sudarant lygias galimybes vyrams ir moterims;
- laikinai arba ilgai pasitraukusiems iš darbo rinkos garantuojant sveikatos priežiūrą, būstą, energiją, socialinę gerovę, ugdymo, transporto, komunikacijos, pragyvenimo priemones.

P. Vielle (2007) požiūriu, tik kompleksiskai naudojamos šios priemonės gali užtikrinti efektyvią lanksčios ir saugios darbo rinkos politiką. Jo nuomone, siekiant, kad socialinės apsaugos sistema reaguotų į kolektyvinius ir asmeninius žinių ekonomikos iššūkius, ši sistema turi būti išplėtotą į platesnes sritis nei paprastai priimta (būstas, ankstyvasis ugdymas ir mokymasis visą gyvenimą, energija, kreditavimas, konsultavimas, komunikacija ir informavimas). Taigi, norint užtikrinti lankstumo ir užimtumo garantijų principus būtina, kad sklandžiai funkcionuotų daugelis valstybės sistemų (socialinės apsaugos, švietimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos politikos, mokesčių ir kt.). Numatoma, kad tai sudarys palankesnes sąlygas įvairiais žmogaus gyvenimo etapais sėkmingai keisti darbą arba jį susirasti, o tinkama socialinės apsaugos sistema užtikrins minimalią apsaugą ir palaikys vartotojų formuojamą paklausą. T. Wilthagenas (1998) ir F. Trosas (2004), apibrėždami lankstumo ir užimtumo saugumo principus, nurodo darbo vietos, užimtumo, pajamų ir kombinuotą apsaugą, kaip priemonę palengvinti profesinę veiklą darbo rinkoje, suteikti daugiau galimybių asmenims, kurių pozicijos šioje rinkoje yra menkesnės, leisti dirbantiems pratęsti sėkmingą karjerą arba ją tobulinti. G. Schmidas ir B. Gazieras (2002) dar pažymi įgalinimo svarbą. Asmenims turi būti suteiktos galimybės patiems išspręsti atsirandančių socialinių rizikų problemas. Taip pat šie autoriai pabrėžia, kad asmuo turi būti suinteresuotas siekti užimtumo ir tapti ekonomiškai aktyviu (cit. iš Moskvina J., Skučienė D., 2009).

Pasinaudojus ES fondų parama, 2009-2012 m. Lietuvoje (Alytuje, Jurbarke, Kaune, Marijampolėje, Tauragėje, Utenoje) kuriamas Moterų socialinio mobilumo skatinimo modelis (toliau – MSMS modelis), kurio pagalba keliama moterų, priklausančių tikslinei grupei, motyvacija siekti darbo, atitinkančio įgytas kompetencijas bei jų lūkesčius, padedama joms tapti visaverčiais visuomenės piliečiais. Projektu siekiama spręsti vyresnio amžiaus moterų, moterų, po ilgesnės pertraukos grįžtančių į darbo rinką bei vienišų motinų reintegracijos į darbo rinką ir visuomenę problemas. Be to, projektu siekiama, kad ne mažiau kaip 35 proc. tikslinės grupės dalyvių įsidarbintų arba tęstų mokslą (Mecajeva L., 2009).

Equal projekto „Ištiesk ranką“ metu buvo sukurtas socialinės mentorystės įsidarbinimo srityje metodas, užtikrinantis naujo pobūdžio socialinę pagalbą bedarbėms moterims. Mentorystės idėja čia buvo atskleista naujame kontekste, kuomet mentorėmis buvo kviečiamos

būti buvusios bedarbės moterys, kurios sėkmingą savo karjeros patirtį galėjo perduoti dabartinėms bedarbėms. Šis metodas yra taikomas poroms, kai viena mentorė dirba su viena ugdytine. Šiuo metu Suomijoje verslo srityje sėkmingai taikoma grupinė mentorystė, kuomet vienas mentorius susitinka su keliais ugdytiniais. Šis metodas dar labiau pasiteisino, nes iš karto ugdytiniai gali pasisemti patirties vieni iš kitų, o taip pat mentorius, sutaupydamas laiko, iš karto gali atsakyti į daugiau bendrų klausimų. Adaptuojant grupinės mentorystės modelį, taikomą verslo srityje, sukuriama socialinės grupinės mentorystės metodas, aprašant mentorių ir ugdytinių atrankos procesą, jų mokymus, grupių formavimą ir mentoriaus joms paskyrimą, sutarties sudarymą, susitikimų organizavimo metodiką ir baigiamojo renginio organizavimą (Moterų socialinio mobilumo skatinimo modelis, 2009-2012 m.).

Mentorių ir ugdytinių susitikimai organizuojami vieną kartą per mėnesį (viso 12 mėn.), kurių pagrindinis tikslas – ugdytinių įdarbinimo skatinimas. Socialinės grupinės mentorystės proceso metu mentorės padeda ugdytinėms atlikti aktyvią darbo paiešką, sudarinėti savo darbo paieškos planus, analizuoja ugdytinių įdarbinimo sėkmės ar nesėkmės priežastis.

Socialinės grupinės mentorystės privalumai (lyginant su socialine mentoryste porose):

- Vienas mentorius gali dirbti su keliomis ugdytinėmis (taupomas laikas ir resursai).
- Vienas mentorius tuo pačiu metu gali įtakoti kelias ugdytines.
- Ugdytinės gali mokytis ne vien iš mentoriaus, bet ir iš kitų ugdytinių grupėje.
- Ugdytinės, dirbdamos grupėje, įgyja komandinio darbo įgūdžių, kurie vėliau pravers joms darbe (Moterų socialinio mobilumo skatinimo modelis, 2009-2012 m.).

Siekiant keisti įsitvirtinusius stereotipus, reikėtų nuo mažens padėti naujo mąstymo pagrindus visomis auklėjimo ir švietimo formomis. Remiantis istoriniais pavyzdžiais parodyti moterį kaip lygiateisę vyro partnerę (ne vergę, meilės objektą ar tik vaikų gimdytoją), neskirstyti moteriškų ir vyriškų darbų. Nemenkinti moterų, kad vyrai niekada neverkia, moterys – silpnoji lytis. Keisti susiformavusį pačios moters ir kitų požiūrį į ją. Skatinti tolerantiškumą vienas kito atžvilgiu nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, išsilavinimo ir t. t. Propaguoti kultūrinius, sporto renginius šeimoms. Konkrečiais pavyzdžiais skatinti partnerystę šeimose (per radiją, televiziją, spaudą). Vienas pagrindinių ugdymo uždavinių – padėti jauniems žmonėms įsisąmoninti kitos lyties stereotipus ir išmokyti elgtis su kitu žmogumi kaip su unikalia būtybe, o ne kaip su lyties stereotipu. Fiziniai ir psichiniai skirtumai suteikia vyrui ir moteriai skirtingą pašaukimą, todėl būtina vyrų ir moterų lygybė, vienodas jų vertingumas. Tai, ką jie sukuria būdami skirtingi, tai, kaip skirtingai jie išgyvena pasaulį, yra vienodai vertinga (Ustilaitė S., 2007).

Apibendrinant reikia akcentuoti, kad teikiant socialinę pagalbą moterims, siekiančioms profesinės karjeros, svarbu ugdyti aktyvias, o ne pasyvias darbo rinkos dalyves. Čia ypač reikšmingas moters autonomiškumas bei savarankiškumas. Socialinė pagalba turėtų apimti

tokias pagrindines sritis: a) tobulinant asmeninius įgūdžius, siekiant prisitaikyti darbo rinkoje; b) suteikiant moterims garantijas derinti darbo ir šeimos gyvenimą, sudarant lygias galimybes vyrams ir moterims; c) laikinai pasitraukusiems iš darbo rinkos garantuojant socialinę gerovę; d) keičiant įsitvirtinusių stereotipus, padedant jauniems žmonėms išmokyti elgtis su kitu žmogumi kaip su unikalia būtybe, o ne kaip su lyties stereotipu.

3. MOTERS KARJERĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI: TYRIMO ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodika

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad moterys yra emocionalesnės, jautresnės ir nešančios didesnę atsakomybę už save ir kitus. Todėl joms ypač svarbi asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos pusiausvyrą. Moterų profesinė karjera – tai viso gyvenimo laipsniškai nueitas kelias, kurį lemia daugybė vidinių ir išorinių veiksnių. Net ir labai ryžtingos moterys, siekiant karjeros, šiuo metu neretai susiduria su išoriniais barjeriais: pasikeitusi politinė situacija, suiręs šalies ūkis, darbo paklausa neatitinka pasiūlos, kai kurios specialybės tapo bevertėmis ir kt. Moterys nespėja persikvalifikuoti, o esant sunkiai ekonominei padėčiai, jos sutinka dirbti bet kokį minimalų darbą, pamiršusios savo specialybę, profesinį išsilavinimą. Todėl norint atskleisti Lietuvos moterų profesinės karjeros problematiką, 2011 m. birželio – lapkričio mėnesiais buvo atliktas tyrimas „Moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai“.

Tyrimo tikslas: atskleisti moterų požiūrį į karjerą ir ją lemiančius veiksnius.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti moterų karjeros suvokimą.
2. Išsiaiškinti moterų požiūrį į profesinės veiklos ir šeimos derinimą.
3. Nustatyti moterų profesinę karjerą lemiančius veiksnius ir karjeros trikdžius.

Tyrimo imtis suformuota netikimybinės atrankos būdu. Tyrimo metu buvo apklaustos 327 respondentės. Apibrėžiant tiriamą visumą, buvo vadovaujama geografiniu (institucijų veikimas apibrėžtoje teritorijoje – Vilniuje) bei veiklos (sveikatos priežiūros institucijos) kriterijais. Apklausa vykdyta Antakalnio universitetinėje ligoninėje, Greitosios pagalbos universitetinėje ligoninėje, Santariškių universitetinėje klinikoje, Žalgirio universitetinėje ligoninėje ir kt. Iš viso buvo išdalinta (išsiųsta) 350 anketų, grįžo 327. Tai, kad grįžo ne visos anketos, lėmė respondenčių atsisakymas dalyvauti tyrime, kai kurių moterų anketos klausimų nesuvokimas.

Empirinis tyrimas buvo atliktas struktūrizuotos **anketinės apklausos** raštu metodu. Socialiniuose moksluose apklausa yra plačiausiai paplitęs tyrimo metodas. Apklausa – tai susistemintas informacijos iš respondentų rinkimas, pateikus anketą. Anketa (iš angl. k. – *questionnaire*) – klausimų lapas tam tikroms žinioms surinkti (Tidikis R., 2003).

Kiekybiniam tyrimui atlikti buvo sudaryta anketa (žr. 1 priedą) iš 21 uždaro bei atviro tipo klausimų. Dominavo uždaro tipo klausimai, nes jie sumažina atsakymų paklaidą, lengviau susisteminti, išskirti pagrindines tendencijas ir struktūrizuoti apibendrinančias išvadas. Atvirų klausimų įtraukimas į anketą padėjo atskleisti šio tyrimo temos sudėtingumą bei įvairumą, be to, tai leido neišsprasti respondenčių į tam tikrus rėmus ir nenukreipti jau pateiktų atsakymų linkme.

Siekiant gauti objektyvius atsakymus apklausa buvo anoniminė.

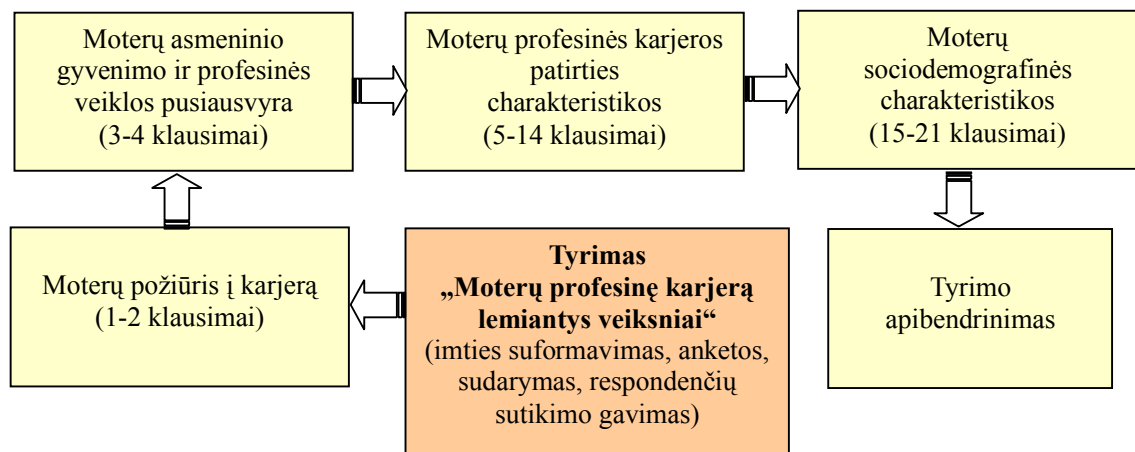
Vykdam apklausą iš pradžių su tyrimo dalyvėmis buvo tariamasi dėl jų sutikimo dalyvauti tyrime. Gavus jų sutikimą, dalis respondenčių apklaustos elektroniniu paštu, kita dalis – sveikatos priežiūros institucijose. Pastebėta, kad respondentės atsakinėjo labai noriai ir entuziastingai, jas itin sudomino tyrimo tema.

Klausimų turinys suformuluotas, siekiant kuo išsamiau išsiaiškinti moterų profesinės karjeros siekimo procesą, jį lemiančius veiksnius, prioritetus, problemas:

- 1-2 anketos klausimai buvo orientuoti į moterų požiūrio į karjerą atskleidimą .
- 3-4 klausimai skirti išsiaiškinti, kaip moterys derina savo asmeninį gyvenimą ir darbą.
- 5-14 klausimai orientuoti į moterų profesinės karjeros patirčių atskleidimą: profesinę karjerą lemiantys veiksniai ir trikdžiai, dabartinės ekonominės šalies situacijos poveikis karjerai, (ne) pasitenkinimas esama karjera ir pan.

- 15-21 klausimai skirti atskleisti respondenčių sociodemografines charakteristikas: darbo stažą, šeimyninę padėtį, išsilavinimą ir kt.

Remiantis anketos klausimų turiniu galima pateikti tyrimo modelį, atspindintį tyrimo eigą ir nuoseklumą (4 pav.)

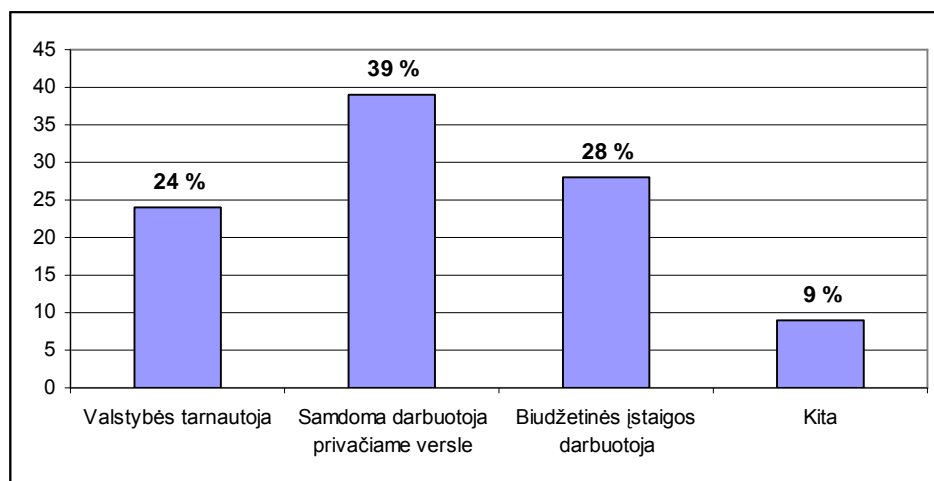


4 pav. Tyrimo modelis (sudaryta autorės)

Tyrimo duomenys apdoroti naudojant Microsoft Excel kompiuterinę programą. Rezultatai buvo apvalinami iki natūrinių skaičių ir paverčiami procentinėmis išraiškomis.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

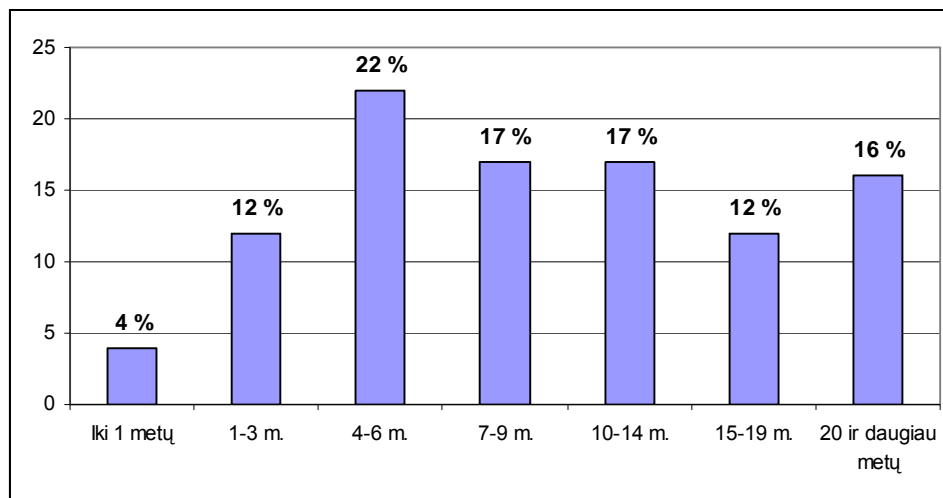
Pagal sektorius, kuriuose dirba moterys, šiame tyrime daugiausia dalyvavo valstybės sektoriuje dirbančios respondentės, iš kurių 28 proc. biudžetinės įstaigos darbuotojos ir 24 proc. valstybės tarnautojos. Samdomomis darbuotojomis privačiame versle dirba 39 proc. visų respondenčių. Apie dešimtadalį moterų (9 proc.) pažymėjo, kad yra vadovės, savininkės, dirbančios pagal individualios veiklos liudijimą darbuotojos, mokslininkės ar esančios dekretinėse atostogose (atsakymų variantas „kita“) (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal veiklos sritis (proc.)

Tyrimo duomenys parodė, kad daugiausia moterų dirba valstybės sektoriuje (52 proc.), lyginant su privačiu sektoriumi (39 proc.). Tai reprezentuoja ir visos šalies situaciją. Paminėtina, kad Lietuvos mastu valstybės sektoriuje dirba daugiau moterų negu vyrų. Pavyzdžiui, 2010 m. valstybės sektoriuje dirbo 38,1 proc. moterų ir 19,8 proc. vyrų. Tuo tarpu privačiame sektoriuje dominuoja vyrai: 2010 m. dirbo 80,2 proc. vyrų ir 61,9 proc. moterų (Lietuvos Statistikos departamentas, 2011). Tikėtina, kad moterys savo profesinės karjeros lūkesčius linkusios labiau sieti su valstybės, o ne privačiu sektoriumi. Tačiau A. Dromantaitė-Stancikienė ir Z. Gineitienė (2010) pastebi, kad nors valstybinis sektorius liko labiau feminizuota sritis, tačiau moterys labiausiai joje ir diskriminuojamos.

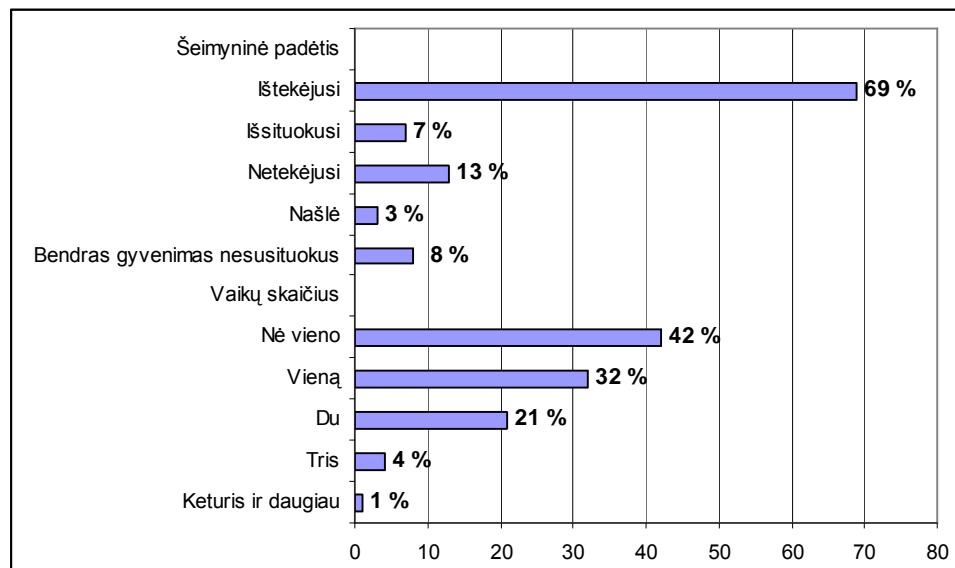
Tyrimo dalyvavo įvairių darbo stažą turinčios moterys. Daugiausia jų nurodė, kad turi 4-6 m. darbo stažą – 22 proc., kiek mažiau – po 17 proc. – 7-9 m. arba 10-14 m. darbo stažą. 16 proc. moterų pažymėjo, kad turi labai didelį, t. y. 20 ir daugiau metų, darbo stažą. Po 12 proc. respondenčių turi 1-3 m. arba 15-19 m. darbo stažą. Tik labai nedidelė dalis moterų (4 proc.) teturėjo iki 1 m. darbo stažą (žr. 6 pav.).



6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal darbo stažą (proc.)

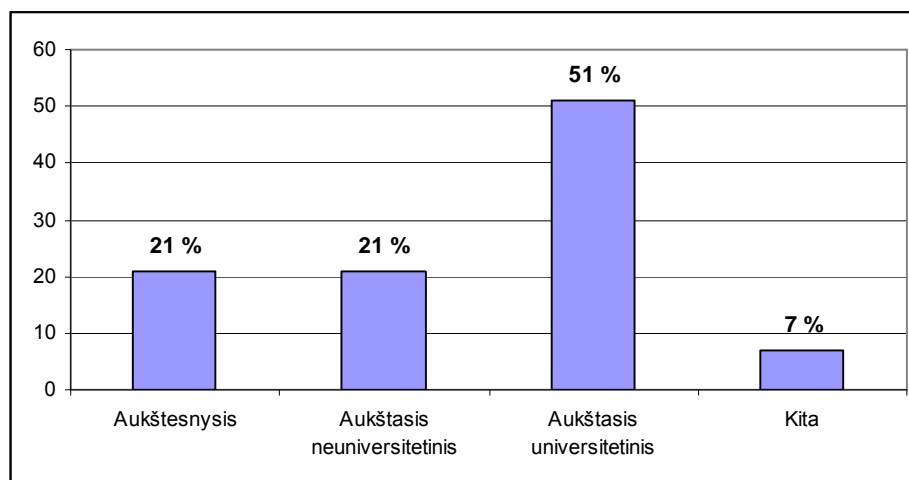
Pastebėtina, kad daugiau nei pusė visų respondenčių (56 proc.) turi 4-14 m. darbo stažą. Tai rodo, kad moterys darbo rinkoje nėra naujokės, jos jau turi kelerių ar net keliolikos metų darbo stažą. Galima daryti prielaidą, kad moterys jau nebėra pradiniam darbo paieškos etape ir turėtų labiau orientuotis į galimybę save tobulinti, ieškoti galimybių save labiau realizuoti ir išreikšti savo sukauptą patirtį.

Didžioji dalis – 69 proc. – ištekęsusių moterų. Netekėjusių buvo kiek daugiau nei dešimtadalis visų respondenčių – 13 proc. Gyvenančių bendrą gyvenimą nesusituokus buvo kiek mažiau – 8 proc. visų apklaustųjų. 7 proc. moterų nurodė, kad yra išsituokusios. Našlės statusą turinčių – vos 3 proc. Į klausimą „*kiek Jūs turite vaikų?*“ apie pusę visų tiriamųjų, t. y. 42 proc. pažymėjo, kad neturi nė vieno vaiko. Vieną vaiką turi apie trečdalis – 32 proc., du – 21 proc. visų respondenčių. Tik 4 proc. apklaustųjų turi tris ir vos 1 proc. – keturis ir daugiau vaikų (žr. 7 pav.). Aptariant 7 paveikslo duomenis matyti, kad didžioji dauguma moterų (42 proc.) neturi nė vieno vaiko. Vidutiniškai vienai moteriai tenka vienas vaikas. Taip pat daugiausia respondenčių buvo ištekęsios (69 proc.). Tai leidžia daryti prielaidą, kad didžioji dauguma moterų, nors ir ištekęsusių, linkusios atidėti vaikų gimdymą. Taigi, moterys prioritetą skiria ne šeimai, todėl tikėtina, kad jos pirmiausia siekia įgyti išslavinimą bei kopti karjeros laiptais.



7 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninę padėtį ir turimų vaikų skaičių (proc.)

Apklaustos 327 moterys, iš kurių apie pusė – 51 proc. – turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Iš 165 moterų, turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 52 proc. nurodė, kad turi magistro, 45 proc. – bakalauro ir tik 3 proc. – daktaro mokslinius laipsnius. Po 21 proc. visų apklaustųjų turi aukštesnįjį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Atsakymų variantuose „kita“ (7 proc.) moterys pažymėjo, kad turi vidurinį, vidurinį profesinį išsilavinimą, yra nebaigusios aukštojo mokslo ar šiuo metu yra studentės, siekiančios aukštojo universitetinio išsilavinimo (žr. 8 pav.).

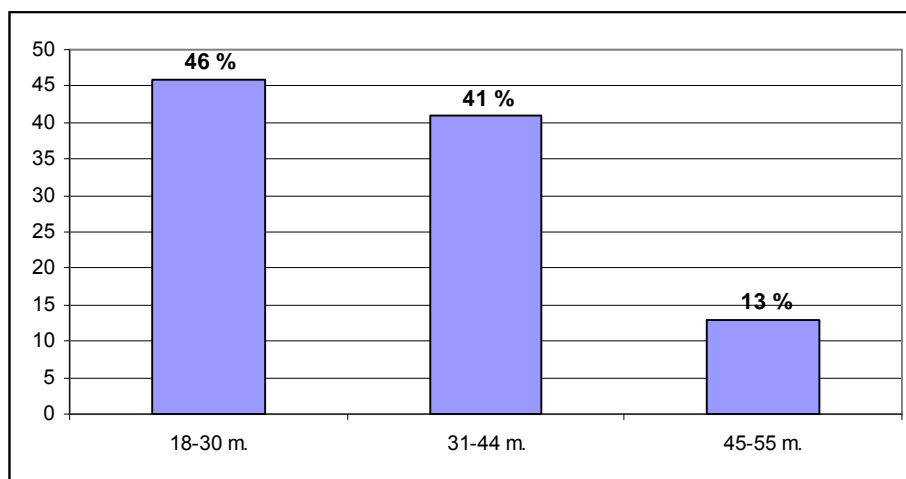


8 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Aptariant 8 paveikslo duomenis matyti, kad daugiausia moterų turi aukštąjį išsilavinimą. Išaugusius reikalavimus reikalaujamoms kompetencijoms dažnu atveju gali padėti pasiekti tik aukštoji mokykla. Lietuvoje stebima tendencija, kad universitetas tampa masiniu.

Universitetinėse studijose daugėja ne tik tradicinės amžiaus (18-24 m.) grupės jaunuolių, bet ir vyresnių studijuojančiųjų, kurių sugrįžimą į universitetą skatina pasikeitę reikalavimai darbo rinkoje, taip pat kintantys suaugusiųjų saviaktualizacijos poreikiai. Vyresniųjų sugrįžimą į universitetines studijas sąlygoja ir padidėjęs universitetų atvirumas bei prieinamumas (Mokslinė studija: vertintojų-ekspertų veiklos poreikio analizė ir rengimo programa, 2007).

Pagal amžiaus grupes respondentės pasiskirstė įvairiai: 18-30 m. – 46 proc., 31-44 m. – 41 proc., 45-55 m. – 13 proc. (žr. 9 pav.).



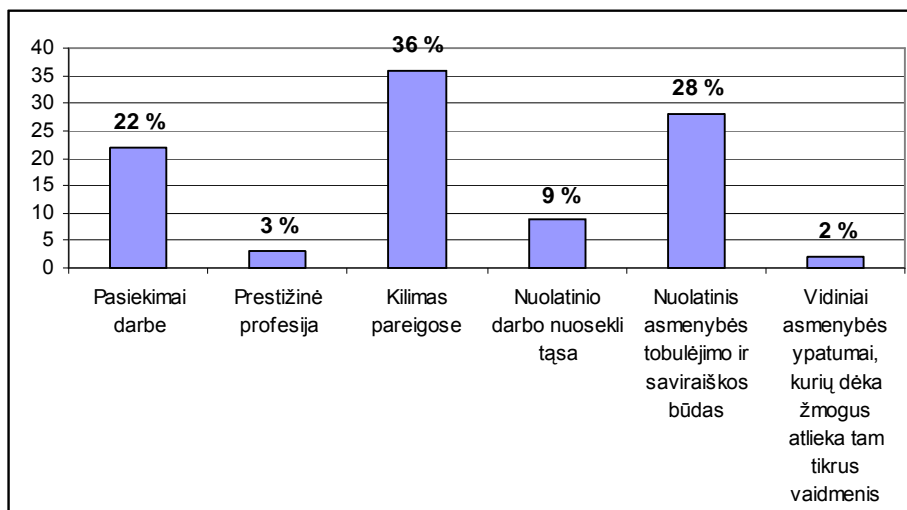
9 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių (proc.)

Vadovaujantis Pasaulio sveikatos organizacijos žmogaus amžiaus tarpsnių skirstymu, galima teigti, kad šiame tyrime daugiausia dalyvavo jauno – iki 44 metų – amžiaus moterys. Manytina, kad jauname amžiuje žmogus gali intensyviausiai siekti karjeros. Paminėtina, kad moters amžius siejasi ir su reprodukcinėmis funkcijomis. V. Gintautas (2005) teigia, kad optimaliu gimdymo amžiumi laikoma 20-29 m. Dabar vyresnio amžiaus būsimų motinų daugiau. Išsivysčiusiose šalyse tai tampa problema. Danijoje pirmą kartą gimdančių moterų amžiaus vidurkis apie 29-30 m., Lietuvoje apie 27 m. (prieš 10-15 metų buvo apie 24) ir turi tendenciją didėti. Manytina, jog tai patvirtina ir šis tyrimas, kadangi net apie pusę jaunų moterų nurodė, kad dar neturi nė vieno vaiko. Galima daryti prielaidą, kad daugiausia moterų šiuo metu pirmenybę skiria profesinei karjerai ir darbui, o ne šeimai.

Pagal geografinę padėtį tyrimo dalyvės pasiskirstė taip: iš Vilniaus miesto – 79 proc., Vilniaus rajono – 8 proc., kita (Kauno, Utenos, Anykščių, Druskininkų, Švenčionių, Palangos, Šiaulių, Molėtų ir kt.) – 13 proc.

Karjera apibūdinama dvejomis pagrindinėmis sampratomis: objektyviaja ir subjektyviaja. Objektyvioji karjeros samprata nurodo, kad karjera gali būti objektyviai išmatuojama ir susijusi su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais

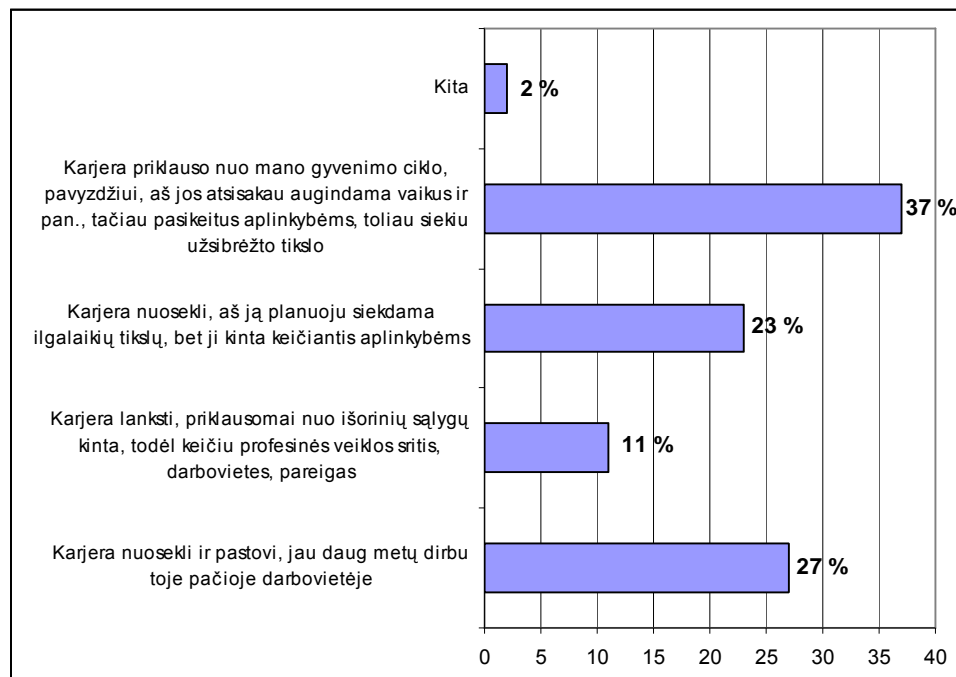
rodikliais, tokiais kaip prestižinė profesija, vadovaujančios pareigos, aukštas atlyginimas, kilimas karjeros laiptais. Subjektyvioji karjeros samprata rodo, kad karjera yra suprantama subjektyviai, susijusi su vertybėmis ir asmeniniais pasirinkimais (Zdanevičius E., 2004). Todėl pirmaisiais tyrimo klausimais buvo siekiama išsiaiškinti, kaip moterys suprantą karjerą (žr. 10 pav.).



10 pav. Respondenčių požiūris į karjerą (proc.)

Tyrimo duomenimis daugiausia respondenčių karjerą siejo su kilimu pareigose – 36 proc. 22 proc. respondenčių karjerą apibūdino kaip pasiekimus darbe. Vadinasi, šios moterys karjerą suvokia objektyviai ir linkę manyti, kad ji yra pamatuojama pasiekimais kylant pareigose. 28 proc. respondenčių nuomone, karjera – tai nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas. Čia išryškėjo jau labiau subjektyvi karjeros samprata. Pastarosioms moterims yra svarbesnė asmenybinė vertybinė orientacija (asmenybės tobulėjimas, saviraiška), o ne hierarchinis kilimas pareigose. Kitoms respondentėms karjera – tai: prestižinė profesija, nuolatinio darbo nuosekli taša ir kt. Darytina išvada, kad daugiausia moterų karjerą supranta kaip profesinę sėkmę darbe, t. y. vadovaujasi objektyviaja karjeros samprata.

Tyrimu siekta išsiaiškinti moterų požiūrį į jų asmeninės karjeros procesą. Šiuo tikslu anketoje buvo pateikti teiginiai ir prašoma nurodyti tą teiginį, kuris tiksliausia apibūdina respondenčių karjeros procesą. Formuluojant teiginius remtasi E. Zdanevičiaus (2004) pateikta moterų karjeros tipologija: nuolatinė, lanksti, linearinė (nuosekli), spiralinė karjera. Taip pat buvo pateiktas atviras atsakymo variantas, kad respondentės galėtų išreikšti savo asmenines įvairias nuomones, atspindinčias jų patirtį (žr. 11 pav.).

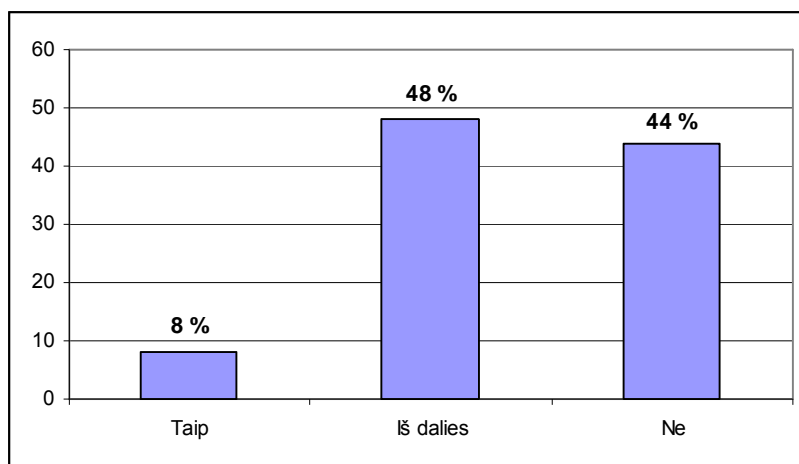


11 pav. Respondenčių požiūris į karjeros procesą (proc.)

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad daugiausia (37 proc.) moterų savo karjerą apibūdina kaip spiralinę, t. y. priklausančią nuo gyvenimo ciklo. Šių moterų aspiracijos karjeros atžvilgiu nėra pakankamai aiškiai fiksuotos, jos atitinkamame karjeros etape (pvz., auginant vaikus) dažnai apskritai atsisako karjeros, tačiau vėliau vėl siekia savo tikslo. Galima daryti prielaidą, kad daugiausia šių moterų turi patirties auginant vaikus. 27 proc. respondenčių karjera yra nuolatinė: nuosekli ir pastovi, daug metų dirbama toje pačioje darbovietėje. E. Zdanevičiaus (2004) teigimu, tokios moterys specialybę pasirenka visam gyvenimui, ir šis pasirinkimas nėra kvestionuojamas. 23 proc. moterų karjera linearinė (nuosekli), t. y. ji planuojama siekiant ilgalaikių tikslų, tačiau kintama atsižvelgiant į aplinkybes (pvz., pakeičiama darbovietė, bet nekeičiama pareigybė). Šios karjeros moterys dažniausiai pasiekia išpūdingų karjeros aukštumų, nes savo užsibrėžto tikslo siekia kryptingai ir nuosekliai (Zdanevičius E., 2004). Lanksčią karjerą turi apie dešimtdalis visų respondenčių (11 proc.): šių moterų požiūris į karjerą nuolat keičiasi, todėl jos dažnai keičia darbovietę, profesiją, lengvai priima sprendimus keisti pareigas. Atviro atsakymo variantuose „kita“ respondentės (2 proc.) nurodė tokius teiginius: „dirbu pirmoje ir vienintelėje darbovietėje ir karjeros nedarau“; „karjera priklauso nuo mano gyvenimo ciklo, poreikių, tikslų ir nuo aktualumo“; „karjera nuosekli ir pastovi, tačiau lanksti priklausomai nuo išorinių sąlygų (t. y. darbovietė ta pati, veiklos sritys ir departamentai skirtingi)“ ir kt. Taigi, tyrimo metu išryškėjo, kad didžioji dalis moterų yra linkusios atsisakyti karjeros tam tikrais gyvenimo ciklo etapais. Vadinasi, moterų profesinė karjera nėra nuosekli, jos savo profesinę

karjerą derina su gyvenimo ciklu, pasiaukodamos kitiems ir kurį laiką palikdamos karjeros siekius kaip ne pačius reikšmingiausias.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad, vadovaujantis šiuolaikinės karjeros koncepcija, viena dažniausiai kylančių problemų yra darbo ir šeimos suderinamumas. Prokreacinės šeimos nebuvimas dažnai išskiriamas kaip reikšmingas veiksnys įgyvendinant moters karjerą (Reingardienė J., 2004). Prokreacija reiškia duoti gyvybę, gimdyti, t. y. pabrėžiamas biologinis šio termino matmuo (Belardineli S., 2000). Taigi, tyrimu buvo siekta išsiaiškinti moterų požiūrį į profesinės veiklos ir šeimos suderinamumo problemą – ar sunku rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir šeimyninio pašaukimo? (žr. 12 pav.).

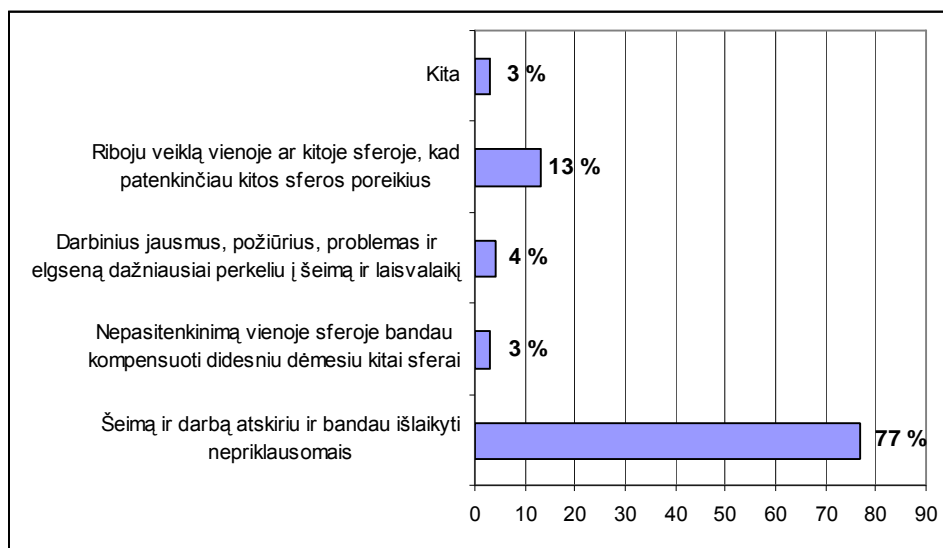


12 pav. Respondenčių nuomonės apie tai, ar sunku rasti pusiausvyrą tarp karjeros ir šeimos (proc.)

Tyrimas atskleidė, kad 48 proc. respondenčių rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir savo šeimyninio pašaukimo iš dalies sunku, kiek mažiau – 44 proc. – nesunku. Susisteminius šiuos duomenis vis tik išryškėjo, kad 56 proc. moterų pusiausvyrą tarp karjeros ir šeimos rasti sunku arba bent iš dalies sunku. Vadinasi, moterų karjeros ir šeimos suderinamumas iš tiesų yra problematiškas. G. Ritzer (1996) nurodo, kad moters dalyvavimo šeimos ir darbo rinkos sistemose funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami dėl normatyvinių prioritetų konflikto (cit. iš Reingardienė J., 2004). Moterys karjeros ir šeimos prioritetų konfliktą sprendžia įvairiai: vienos linkusios visų pirma gimdyti ir auginti vaikus, kitos – šeimyniniam pašaukimui atsiduoda tik jau pasiekę tam tikrą karjeros aukštumą.

Kadangi daugumai moterų pusiausvyrą tarp karjeros ir šeimos nėra lengva rasti, atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti, kaip jos derina šeimą ir darbą. Šio klausimo atsakymų variantai buvo suformuluoti remiantis S. Lambert (1992) išskirtais keturiais „karjeros moterų“ šeimos ir darbo sąveikos tipais, kurie dažniausiai susipina tarp savęs: segmentacijos, kompensacijos, persidengimo, prisitaikymo (cit. iš Reingardienė J., 2004). Taip pat pateiktas atviro tipo

atsakymo variantas „kita“, kuriame respondentės galėjo įrašyti savo asmeninę nuomonę. Tyrimo rezultatai pateikti 13 paveiksle.



13 pav. Respondenčių šeimos ir darbo derinimo būdai (proc.)

Analizuojant 13 paveikslo duomenis matyti, kad dideliu skirtumu išsiskyrė nuomonės, jog šeima ir darbas atskiriami ir bandoma išlaikyti nepriklausomais – 77 proc. Tai segmentacijos tipo „karjeros moterys“. Manytina, kad šios moterys šeimoje atsiriboja ar bent stengiasi atsiriboti nuo darbinių jausmų ir problemų. 13 proc. moterų pažymėjo, jog jos riboja veiklą vienoje ar kitoje sferoje, kad patenkintų kitos sferos poreikius – tai prisitaikymo tipas. Paminėtina, kad S. Lambert (1992) teigimu, prisitaikymo tipas yra vienas dažniausiai pasitaikančių, tačiau šio tyrimo rezultatai parodė, kad vis tik moterys labiausiai linkę šeimą ir darbą išlaikyti nepriklausomais institutais, t. y. segmentuoti. Labai maža dalis moterų nurodė, kad nepasitenkinimą vienoje sferoje bando kompensuoti didesniu dėmesiu kitai sferai (kompensacijos tipas) arba darbinius jausmus, požiūrius, problemas ir elgseną dažniausiai perkelia į šeimą ir laisvalaikį (persidengimo tipas). Atsakymuose „kita“ išryškėjo tokios respondenčių nuomonės: „stengiuosi suderinti, kad abiems sferoms būtų skirta tiek dėmesio, kiek reikia“; „stengiuosi viską suderinti, tiek darbą, tiek šeimą, bet ne visada gaunasi išlaikyti pusiausvyrą, kad niekas nenukentėtų“; „vyras dirba ten pat, todėl savaime gaunasi dalintis įspūdžiais iš darbo aplinkos“, „darbo reikalais užsiimu darbe, o po darbo – su šeima“ ir kt.

Darbo – šeimos sąveikos proceso specifiką paaiškina šie socialiniai psichologiniai veiksniai: emocinis pasitenkinimas darbu, darbo svarba individo gyvenime. Pozityvūs jausmai darbo atžvilgiu (pasitenkinimas darbu, stiprus identifikavimasis su darbu) gali sukurti konfliktišką darbo – šeimos vaidmenų derinimo modelį. Negatyvūs jausmai – instrumentinį požiūrį į darbą. Tos moterys, kurioms darbas yra labai svarbus veiksnys jų gyvenime, bus

dažniau linkusios išgyventi darbo – šeimos konfliktą arba persidengimą. Priešingu atveju, darbas gali tapti instrumentu šeimos funkcionavimui, nepasitenkinimą darbo sferoje kompensuojant didesniu dėmesiu šeimai (cit. iš Reingardienė J., 2004).

Apibendrinant tyrimo duomenis darytina prielaida, kad moterys geba atskirti šeimą ir darbą išlaikydamos juos nepriklausomais: jos jaučia emocinį pasitenkinimą abiejose sferose ir šios sferos joms vienodai svarbios. Tačiau pastebėtina, kad daugiausia respondenčių išreiškė nuomonę, jog pusiausvyrą tarp karjeros ir šeimos rasti sunku, todėl tikėtina, kad „karjeros moterų“ šeimos ir darbo sąveikos tipai yra tarpusavyje susipynę, taigi, netikslinga teigti, kad moterims būdingas tik segmentacijos tipas.

Dažniausiai žmogus pasirenka tokią profesinę karjerą, kuri atitinka jo vertybes, poreikius, išorinius ir vidinius motyvus bei talentus (Petkevičiūtė N., 2006). Taigi, tyrimu siekta atskleisti moterų vertybines nuostatas, susijusias su karjeros planavimu. Gauti duomenys pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė. Respondentėms būdingos vertybės planuojant profesinę karjerą (proc.)

Vertybės	Būdinga	Iš dalies būdinga	Nebūdinga	Viso
Materialinė nauda	76	23	1	100
Saviraiška	65	31	4	100
Harmonija visose gyvenimo srityse	64	32	4	100
Vadovavimo poreikis	18	49	33	100
Saugumas	75	22	3	100
Nepriklausomybė	49	44	7	100
Atsidavimas	50	41	9	100
Nuolatiniai pokyčiai, rizika ir pan.	10	50	40	100

Apibendrinus tyrimo rezultatus nustatyta, kad planuojant profesinę karjerą moterims labiausiai būdingos šios vertybės: materialinė nauda (76 proc.), saugumas (75 proc.). N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad, jei moteris itin vertina materialinę gerovę, tai jos gyvenimo pozicija bus aktyvi, ji gali smerkti besiskundžiančius ir nieko neveikiančius. Moterims būdingas saugumas gali būti suvokiamas kaip ekonominis ir fizinis. Kiek mažiau respondenčių pažymėjo, kad joms yra būdinga saviraiška (65 proc.) arba harmonija visose gyvenimo srityse (64 proc.). Pasak A. Urbonienės ir V. Stanišauskienės (2006), žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas ir savirealizacija, todėl jis siekia harmonijos tarp darbo, šeimos ir laisvalaikio. Nepriklausomybė ir atsidavimas būdingas tik apie pusę visų respondenčių. Daugiausia moterų nurodė, kad joms iš dalies būdingas vadovavimo poreikis (49 proc.), nuolatiniai pokyčiai, rizika ir pan. (50 proc.). Pastarąsias vertybes galima traktuoti kaip mažiausiai būdingas moterims planuojant savo profesinę karjerą. Tai galima aiškinti tuo, kad moterų aktyvumas ir kūrybiškumas gebėjimas būti novatorėmis ir vadovėmis darbinėje veikloje dažnai susiduria ir prieštarauja mūsų kultūroje

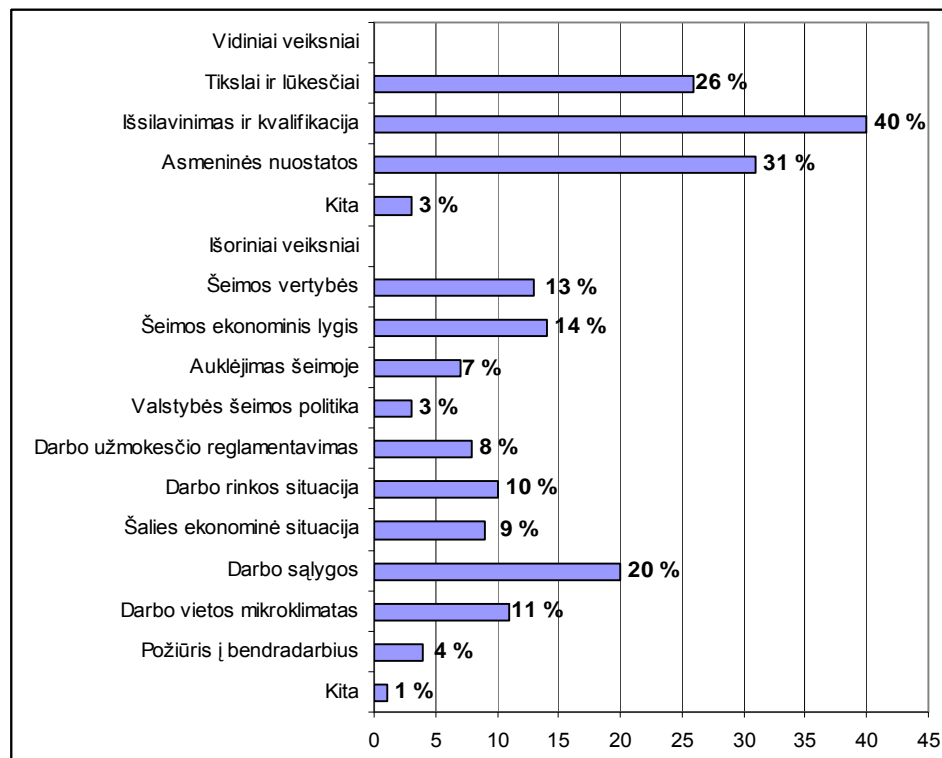
egzistuojančiam mitui, kad tik vyrai yra stipri intelektinė ar tinkanti į organizatorius jėga (Vosyliūtė A., 2009).

Taigi, remiantis šio tyrimo duomenimis, darytina prielaida, kad moterų profesinės karjeros planavimui įtakos turi mūsų kultūroje egzistuojantys stereotipai. Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad moterų profesinės karjeros labiausiai lemia materialinė nauda ir saugumas, vadovavimas, o nuolatiniai pokyčiai ar rizika respondentėms nėra labai aktuali. Moterų karjeros planavime vyrauja labiau pragmatiškos negu humanistinės vertybės. Tai iš dalies patvirtina šiame darbe suformuluotą išankstinę prielaidą, kad profesinės veiklos karjerą skatina materialinių bei dvasinių vertybių troškimas.

R. Inglehart (1990) teigimu, daugelyje Vakarų Europos industrinių šalių po Antrojo pasaulinio karo išaugęs ekonominis saugumas, žmonių išsilavinimo lygis bei demokratinių sąlygų užtikrinimas lėmė vertybių kaitą ir perėjimą nuo „materialistinių“ vertybių (pabrėžiančių ekonominį ir fizinį saugumą) prie „postmaterialistinių“ vertybių, tokių kaip saviraiška, savigarba, noras būti naudingi visuomenei (cit. iš Butkuvienė E., 2005). Tačiau šio tyrimo duomenys parodė, kad moterims vis tik labiausiai būdingos „materialistinės“ vertybės. Tokie tyrimo rezultatai sietini su šiuo metu Lietuvoje tebesitęsiančiu ekonominiu sunkmečiu, lemiančiu žmonių, tame tarpe ir finansinį, nesaugumą.

Pagal A. Stancikienę (2009), moterų karjeros sėkmę lemia vidiniai (tikslai ir lūkesčiai, išsilavinimas ir kvalifikacija, asmeninės nuostatos) ir išoriniai (šeimos vertybės, ekonominės, darbo sąlygos, požiūris į bendradarbius ir kt.) veiksniai. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kurie iš veiksnių labiausiai lemia moterų respondenčių profesinę karjerą (žr. 14 pav.).

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad labiausiai moterų karjerą lemia šie vidiniai veiksniai: išsilavinimas ir kvalifikacija – 40 proc., antroje vietoje – asmeninės nuostatos (galimybė padėti šeimai, atlyginimas ir kt.) – 31 proc., trečioje – tikslai ir lūkesčiai (veiklos įvairovė, noras vadovauti ir kt.) – 26 proc. M. Barkauskaitė ir E. Rodzevičiūtė (2004) pažymi, kad išsilavinimas tampa šiuolaikinės visuomenės skaidymosi socialiniais sluoksniais pagrindu. Žinių visuomenėje nuolat mažėja darbo, kuriam nereikėtų formaliu išsilavinimu pagrįstos kvalifikacijos. Didėjant konkurencijai darbo rinkoje, neįgijusiems išsilavinimo gresia socialinė atskirtis ir atstūmimas. Tyrimo duomenys patvirtino ir šio darbo išankstinę prielaidą, kad karjeros siekimui didelį vaidmenį vaidina moterų vidinės nuostatos, asmenybės požiūris į šį reiškinį, tačiau svarbiausią vaidmenį vis tik vaidina moterų išsilavinimas ir kvalifikacija. Atsakymų variantuose „kita“ respondentės pažymėjo tokias nuomones: „savirealizacijos poreikis“; „pasitenkinimo jausmas, kai kaskart kažkas pavyksta“; „asmeninės savybės, būtinos mano pareigoms“; „galimybė dirbti įdomų darbą ir ateities perspektyvos“ ir kt. Taigi, svarbiausias vaidmuo tenka išsilavinimui ir kvalifikacijai, tačiau svarbūs ir asmeniniai motyvai (pvz., šeimos gerovė).

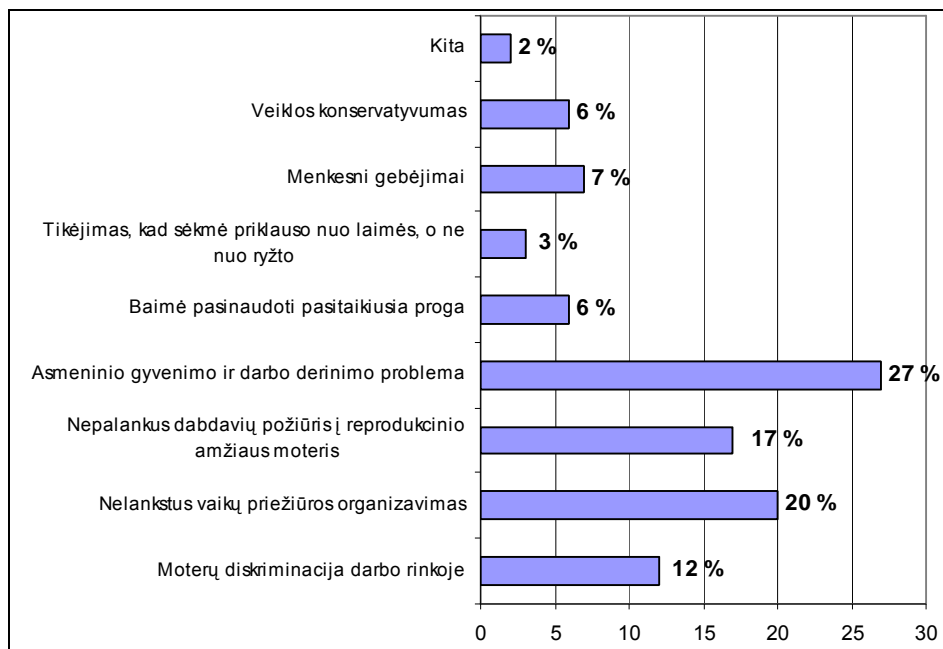


14 pav. Respondenčių profesinę karjerą lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai (proc.)

Išorinių veiksnių struktūroje dominavo tokie veiksniai kaip darbo sąlygos – 20 proc., šeimos ekonominis lygis – 14 proc., šeimos vertybės – 13 proc., darbo vietos mikroklimatas – 11 proc. ir darbo rinkos situacija – 10 proc. Pastebėtina, kad moterų profesinę karjerą lemiančių išorinių veiksnių grupėje vyrauja darbo vietą charakterizuojantys veiksniai ir šeimos ekonominis bei vertybinis pagrindas. Teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas kiekvienam žmogui garantuoja LR Konstitucijos (1992) 48 straipsnis. Tačiau moterys vidutiniškai uždirba 20 proc. mažiau nei vyrai, nors sudaro 61 proc. visų aukštąjį išsimokslinimą turinčių asmenų. Mažesnis jų uždarbis reiškia ir tai, kad bus sukaupiama menkesnė pensija, todėl tikėtina, kad gyvendamos vidutiniškai 10 m. ilgiau nei vyrai moterys gali turėti skurdesnę senatvę (Jankauskaitė M., 2005). Be to, moterys daugiausia dirba paslaugų ir aptarnavimo srityje, užima žemesnes pareigas, jų profesinės karjeros galimybės yra labiau apribotos negu vyrų (Daukantiene N., 2006). Taigi, moterų darbo sąlygos (darbo užmokestis, pareigos) yra prastesnės negu vyrų. Tai, kad antroje vietoje moterys pažymėjo, jog jų profesinę karjerą lemia šeimos ekonominis pajėgumas bei vertybės, rodo, kad moterims šeima taip pat svarbi, tačiau vis tik pirmoje vietoje, kalbant apie karjerą lemiančius veiksnius, yra darbas (pvz., sąlygos, mikroklimatas ir kt.). Todėl galima daryti prielaidą, kad patriarchalinės nuostatos iš tiesų silpnėja ir po truputį įsitvirtina egalitarinės vertybės. Taigi, šiuo tyrimu patvirtino R. Ališauskienės ir G. Purvaneckienės (2009) įžvalgos, kad patriarchaliniai stereotipai, nors ir lėtai, bet nyksta.

A. Stancikienė (2009) akcentuoja profesinę karjerą lemiančių vidinių ir išorinių veiksnių suderinimo svarbą ir teigia, kad tik suderinus visus šiuos elementus, asmuo gali planuoti, formuoti ir vykdyti tokią profesinę karjerą, kuri nesikirs su supančia aplinka ir nesukels fizinio ar psichologinio diskomforto.

Dauguma autorių (Reingardienė J., 2004; Daukantienė N., 2006; Gečienė I., 2010 ir kt.) teigia, kad moterims siekti profesinės karjeros dėl įvairių trikdžių (pvz., diskriminacija, nelanksti vaikų priežiūra ir kt.) yra sunkiau negu vyrams. Taigi, atliekant tyrimą vienas iš uždavinių buvo nustatyti moterų profesinės karjeros trikdžius (žr. 15 pav.).



15 pav. Respondenčių profesinės karjeros trikdžiai (proc.)

Išanalizavus tyrimo duomenis galima išskirti tris pagrindines priežastis, kurios trukdo moterims siekti profesinės karjeros, tai: asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema (27 proc.), nelankstus vaikų priežiūros organizavimas (20 proc.), nepalankus darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris (17 proc.). G. Purvaneckienės (2008) tyrimas parodė, kad paprastai asmeninio gyvenimo ir darbo derinę pasiekti sunku šeimą turinčioms moterims. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema kyla dėl moters priklausomybės daugiau nei vienai socialinei sistemai ir dėl tų sistemų prieštaringo vertybinio pagrindo (Reingardienė J., 2004). 2006 m. atliktas darbdavių tyrimas rodo, kad pastarieji nesuvokia, kodėl profesinio ir šeimos gyvenimo derinimo problema turėtų rūpėti vyrams, nes moterims jie stengiasi „padėti, kiek gali“. Tačiau tos „pagalbos“ pasekmės tokios, kad 60 proc. Lietuvos gyventojų, tiek vyrų, tiek moterų, patiria nuolatinį stresą bandydami suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Moterys beveik penkis kartus dažniau nei vyrai dėl su vaikų auginimu ir priežiūra, namų ruoša susijusių

problemų turėjo pasirinkti dirbti mažiau darbo valandų, atsisakyti karjeros galimybių ar net pakeisti darbą bei patirti nuolatinį fizinį ir psichologinį stresą darbe, apriboti aktyvų dalyvavimą visuomenės gyvenime bei politikoje. Moterų reprodukcinės „prievolės“ pasekmė – ryškus moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas – 19 proc. (moterų atlyginimas sudarė 81 proc. vyrų atlyginimo) (Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys, 2004-2008).

Pastaraisiais metais ES į moterų darbą žiūrima kaip į būtinybę, jei norima efektyvios ekonomikos (ir mokslo) raidos, taigi, natūraliai kyla darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo problema. Visuotinai yra pripažinta, kad pagrindinė priemonė derinti darbo ir šeimos pareigas yra pakankamos ir kokybiškos paslaugos ikimokyklinėse vaikų įstaigose, tačiau Lietuvoje šių paslaugų trūksta, jos neužtektinai lanksčios (Purvaneckienė G., 2005). Šį faktą patvirtino ir šio darbo autorės atliktas tyrimas, kadangi moterys antroje vietoje kaip labiausiai trukdantį moteriai siekti profesinės karjeros barjerą nurodė būtent nelankstų vaikų priežiūros organizavimą.

Taip pat tyrimas parodė, kad apie dešimtadalis (12 proc.) visų respondentėlių profesinės karjeros trikdžiu pažymėjo moterų diskriminaciją darbo rinkoje. E. Zdanevičiaus (2004) tyrimas atskleidė, kad vienas iš dažniausiai sutinkamų barjerų, susijusių su moters karjera, yra diskriminacinio pobūdžio faktai: mažesnis atlyginimas, žemesnio lygio pareigos ir pan. Pastebėtina, kad diskriminacinės apraiškos susijusios su visais pagrindiniais moterų profesinės karjeros trikdžiais, pavyzdžiui, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą, šeima laikoma prioritetine moters sritimi ir kt.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokius pagrindinius vaidmenis respondentės priskiria vyrui ir moteriai šeimoje (žr. 6 lentelę). Vaidmenų pasiskirstymas šeimoje susijęs ne tik su moterų profesinės karjeros galimybėmis, bet ir su vyro ir moters tarpusavio santykių kokybe (Maslauskaitė A., 2005). Vyro ir moters santykį šeimoje lemia ne tik visuomenėje egzistuojanti socialinių santykių struktūra, individualūs psichologiniai asmens ypatumai, bet ir tam tikros bendruomenės kultūra ir papročiai, tradicijos bei vertybės, įsitikinimai, kurie suteikia lyčių santykiams „raiškos pavidalą“ (Leonavičius V., 2004).

6 lentelė. Pagrindiniai vyro ir moters vaidmenys šeimoje (proc.)

Vaidmenys	Vyro	Moters
Šeimos maitintojo (-os)	56	3
Sprendimų priėmėjo (-os)	12	14
Globėjo (-os)	5	10
Emocinės-psichologinės pagalbos teikėjo (-os)	1	19
Namų ūkio vadybininko (-ės)	4	20
Tėvo/motinos	22	34
Viso	100	100

Aptariant duomenis, pateiktus 6 lentelėje, matyti, kad daugiau nei pusė apklaustų moterų (56 proc.) vyrui šeimoje priskyrė tradicinį (ir stereotipinį) šeimos maitintojo vaidmenį. 22 proc. respondenčių vyrą šeimoje mato kaip tėvą. Tikėtina, kad toks požiūris yra labiau egalitarinio pobūdžio, kada vyras ir moteris dalijasi autoritetu ir vaidmenimis šeimoje. Tačiau tai tik subjektyvus vertinimas, nes kiekvienas žmogus tėvo ir motinos atliekamas funkcijas suvokia skirtingai. Trečioje vietoje respondentės vyrui šeimoje suteikia sprendimų priėmėjo vaidmenį (12 proc.). Šį vaidmenį galima tapatinti su šeimos „galva“ vaidmeniu, nes vyrui suteikiama galimybė priimti visus su šeima susijusius sprendimus. Taip yra pritariama vyro galioms priimant sprendimus. Labai maža dalis apklaustųjų pažymėjo tokius vyro šeimoje vaidmenis kaip globėjas, emocinės-psichologinės pagalbos teikėjas, namų ūkio vadybininkas. Lietuvos vyrų nuostatų į saviraišką tėvystėje tyrimo duomenimis, tėvystė daugiausia tapatinama su ekonominiu vyro / tėvo statusu. Į tėvo, kaip dvasinio vadovo, ugdančio drąsos, garbingumo, tvirtumo, dalykiškumo vertybes ir kt. vaidmenį, vyrai menkai atkreipia dėmesį (Navaitis G., 2007). R. Dobrovolskienė (2008) teigia, kad dominuojant vyro kaip šeimos maitintojo nuostatai, ekonominės prielaidos dar sustiprina moters socialinių vaidmenų šeimoje kiekį.

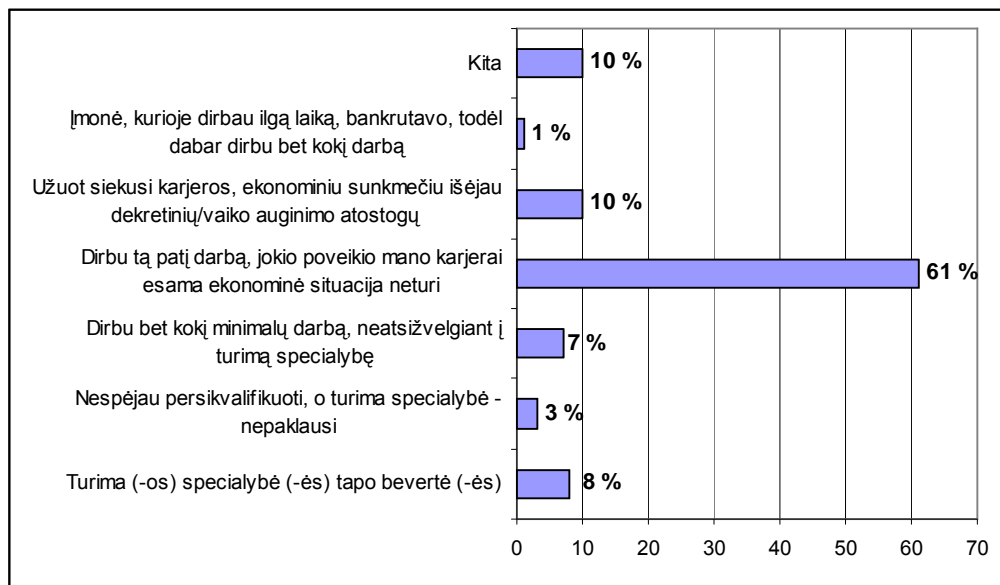
Analizuojant moterų vaidmenis šeimoje paaiškėjo, kad jos atlieka daug daugiau vaidmenų negu vyrai. Pirmiausia moterų šeimoje yra motinos (34 proc.). Be to, jos atlieka ir tokius vaidmenis: namų ūkio vadybininkės (20 proc.), emocinės-psichologinės pagalbos teikėjos (19 proc.), sprendimų priėmėjos (14 proc.), globėjos (10 proc.). Šeimos maitintojos vaidmuo, respondenčių nuomone, moters atliekamas mažiausiai – tik 3 proc. Pastebėtina, kad moterų atliekami vaidmenys šeimoje yra labiau socialiniai-emociniai negu ekonominiai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad, respondenčių nuomone, vyro ir moters vaidmuo šeimoje nelygiavertis: moterų linkusios prisiimti didesnę atsakomybę už šeimą. Tai patvirtina ir 2011 m. atlikto tyrimo „Lyčių nelygybė, viešoji politika ir gimstamumo ateitis Lietuvoje“ duomenys: moterų prisiima didesnę atsakomybę už namų ūkio bei vaikų priežiūros įsipareigojimus nei vyrai (Bučaitė-Vilkė J., 2011).

Skirtingi vyrų ir moterų socialiniai vaidmenys sukuria diskriminacijos prielaidas, nes visuomenės skirtingai vertina „vyriškąsias“ ir „moteriškąsias“ savybes. Teigiami bruožai – drąsa, ryžtas, racionalumas – laikomi vyriškumo ženklais. Perdėtas jausmingumas, nuotaikų kaita – moterims būdingo gležnumo požymis. Todėl, kai siekiama pabrėžti socialinę moters vertę, teigiama, jog ji beveik tokia pat šauni kaip ir vyras. Pavyzdžiui, daugiavaikė moteris vadinama motina didvyre (Jankauskaitė M., 2005). Tuo tarpu tolygesnis vaidmenų pasiskirstymas šeimoje turi pozityvių pasekmių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje, derina šeimos ir darbo santykius (Maslauskaitė A., 2005).

R. Šošič (2005) teigimu, moterys, ypač būsimos motinos, susiduria su nepalankiu darbdavių požiūriu į nėštumą ar motinystės atostogas. Darbdaviai nėra linkę toleruoti dažnai pasikartojančias darbuotojų problemas, susijusias su apmokamo darbo ir šeimos reikalų derinimu. Spręsti šeimos problemas ir prižiūrėti vaikus yra laikoma moterų atsakomybe, o darbuotojai vyrai aktyviai dalyvaudami darbo rinkoje turi rūpintis karjera, darbo našumu (Kairienė B., Jančaitytė R., Kolbergytė A., 2009). Manoma, kad motinystės atostogos daugiau skirtos moterims, nes jos gali geriau pasirūpinti vaiku nei vyrai, kuriems nepriimtina atsiriboti nuo socialinio/viešojo gyvenimo (Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys, 2004-2008). Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti, ar respondentėms yra tekę susidurti su nepalankiu darbdavio požiūriu į jų nėštumą ar motinystės atostogas. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad daugiausiai (80 proc.) respondenčių nėra tekę susidurti su nepalankiu darbdavio požiūriu į jų nėštumą ar motinystės atostogas. Todėl manytina, kad daugiausia darbdavių taiko palankią šeimai politiką ir diskriminacijos apraiškos dėl moterų nėštumo ar motinystės atostogų nėra ryškios. Tačiau vis tik penktadalis visų apklaustųjų (20 proc.) pažymėjo, kad turi patirties dėl nepalankaus darbdavio požiūrio į jų nėštumą ar motinystės atostogas. Vadinasi, negalima vienareikšmiškai tvirtinti, kad moterys dėl jų nėštumo ar motinystės darbdavių nėra diskriminuojamos. Paminėtina, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2009 ir 2010 metų duomenimis, dažniau nei anksčiau skundus dėl diskriminacijos darbe pateikė nėščiosios. Tai buvo sąlygota ekonominio sunkmečio problemomis – nėščiosios skundėsi, jog sužinoję apie jų nėštumą darbdaviai joms savavališkai mažina atlyginimus, spaudžia savo noru išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir premijų. Būsimos bei esamos mamos skundėsi dėl nepalankios savo padėties darbo santykių srityje. Dažnu atveju darbdaviai, ignoruodami teisės aktuose įtvirtintas garantijas nėščiosioms bei mamoms, sudarydavo joms nepalankias sąlygas, naudodavo psichologinį smurtą, siekdami, kad jos paliktų darbo vietą (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita).

N. Daukantiene (2006) pažymi, kad ekonominiai pokyčiai Lietuvoje yra labai reikšmingi moterų profesinei karjerai. Darbo pasiūla ėmė neatitikti paklausos, kai kurios specialybės tapo nebereikalingos (sunkioji pramonė, karo pramonė, mašinų gamyba, radioelektronikos pramoninė inžinerija ir kt.), o jas įgiję žmonės nespėjo arba nesugebėjo persikvalifikuoti. Moterims, ypač vyresnio amžiaus, kur kas sunkiau susirasti bent minimaliai apmokamą darbą, nes, kaip teigia sociologai, Lietuvoje egzistuoja amžiaus diskriminacija, kuri nei vienam įstatyme nėra įvardyta ir todėl bausmių dėl jos ir negali būti. Taip Lietuvoje atsirado skurdo feminizacija. Todėl šiame tyrime buvo svarbu išsiaiškinti, kokį poveikį moterų profesinei karjerai turi dabartinė ekonominė Lietuvos ūkio situacija (žr. 16 pav.).



16 pav. Dabartinės ekonominės Lietuvos ūkio situacijos poveikis respondenčių profesinei karjerai (proc.)

Analizuojant 16 paveikslo duomenis matyti, kad daugiausia moterų (61 proc.) dirba tą patį darbą ir jokio poveikio jų karjerai esama ekonominė situacija neturi. Tai leidžia daryti prielaidą, kad daugiausia tyrime dalyvavusių moterų dirba stabiliose institucijose, todėl jų darbas nekito ir ekonominis sunkmetis neturėjo žymaus poveikio. Tačiau 39 proc. respondenčių nurodė konkrečius teiginius, kaip jų profesinė karjera pakito ekonominiu sunkmečiu, iš jų vyravo teiginys, kad „užuot siekusi karjeros, ekonominiu sunkmečiu išėjau dekretinių/vaiko auginimo atostogų“ (10 proc.). Vadinasi, dabartinis ekonominis sunkmetis Lietuvoje dešimtadalį moterų paskatino gimdyti vaikus. Pasak J. Reingardienės (2004), moterys turi mažiau alternatyvių galimybių, todėl nesėkmės siekiant išsilavinimo, bandant įsitvirtinti darbo rinkoje dažnai tampa pagrindu kurti šeimą. Alternatyva kurti šeimą ar gimdyti vaikus moterims gali atrodyti patrauklesnė ir dėl to, kad vyrų ir moterų vienodos galimybės siekiant karjeros praktiškai nėra įgyvendinamos. Tyrimais įrodyta, kad išsilavinusios ir profesinės karjeros siekiančios moterys krizės metu linkusios atidėti gimdymus, o žemesnio išsilavinimo ir dar praradusios darbą moterys dažnai būtent krizės metu pradeda lauktis kūdikio (Kreyenfeld M., 2005). Sunkmečiu labiau keičiasi turtingesnių visuomenės sluoksnių prokreacinė elgsena nei mažiau pasiturinčių. Jaunesnes moteris krizė verčia iš esmės persvarstyti vaikų susilaukimo scenarijus, nes šios dar gali atidėti gimdymus ir tai daro. Jei ekonominė krizė labiau didina vyrų nedarbą, bendras gimstamumo lygis krinta greičiau, jei moterų – lėčiau arba net didėja. Tai ypač būdinga visuomenėms, orientuotoms į tradicinius lyčių vaidmenis (Stankūnienė V., Maslauskaitė A. ir kt., 2011). Tačiau 2003 m. Ženevoje vykusiaje Europos gyventojų forume pateikti mokslinių

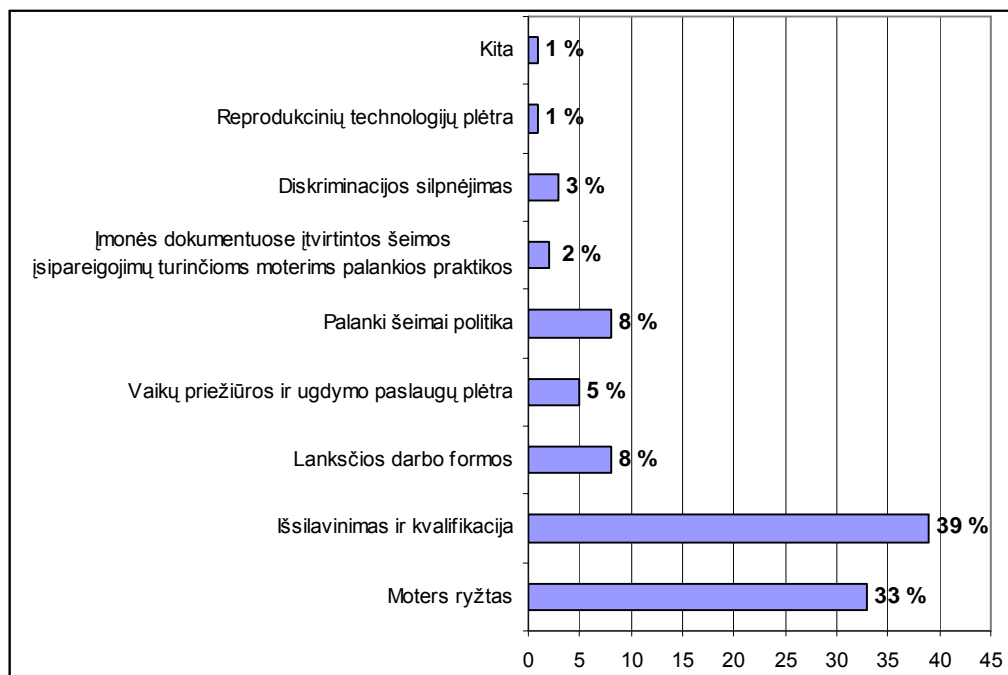
tyrimų rezultatai parodė, kad Europoje jau nuo 1990 m. veikia dėsningumas: kuo didesnė moterų dalis yra darbo rinkoje, tuo didesnis gimstamumas (Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z., 2010). Todėl tikėtina, kad ekonominės krizės metu Lietuvoje gimstamumo rodikliai nepagerės.

Dešimtadalis respondenčių (10 proc.), atsakinėdamos į klausimą, kokį poveikį jų profesinei karjerai turi dabartinė ekonominė Lietuvos ūkio situacija, pasirinko atviro tipo atsakymo variantą „kita“. Moterys nurodė, kad ekonominė krizė paveikė jų darbo krūvį ir darbo užmokestį („darbo krūvis didėja, atlyginimai mažėja“; „sumažėjo atlyginimas“; „sumažėjo darbo krūvis ir gaunamas atlyginimas“; „esu priversta dirbti per du darbus, negailėdama jėgų, laisvalaikio, dėl šios padėties esu labai nusivylusi dabartine Lietuvos ekonomine padėtimi“ ir kt.). Kai kurios respondentės įsteigė savo verslą („neradau galimybės realizuoti save Lietuvoje, todėl įsteigiau savo veiklą užsienyje“, „pradėjau savo verslą“ ir kt.).

Taip pat apie dešimtadalis respondenčių (8 proc.) nurodė, kad ekonominiu sunkmečiu jų turima specialybė tapo bevertė arba moterys pradėjo dirbti bet kokį minimalų darbą, neatsižvelgiant į turimą specialybę (7 proc.).

Taigi, apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad šalies ūkio situacija labiausiai turėjo įtakos atlyginimams, darbo krūviui ir kvalifikacijai.

Pagal D. E. Super, sėkmingą individo profesinę karjerą lemia tokie veiksniai: asmenybės ypatumai (vidiniai veiksniai), socialinės aplinkos aspektai – šeimos politika, diskriminacijos raiška ir kt. (išoriniai veiksniai) (cit. iš Augienė D., 2009). Todėl tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti respondenčių nuomonę, kas lemia moters profesinės karjeros sėkmę (žr. 17 pav.).



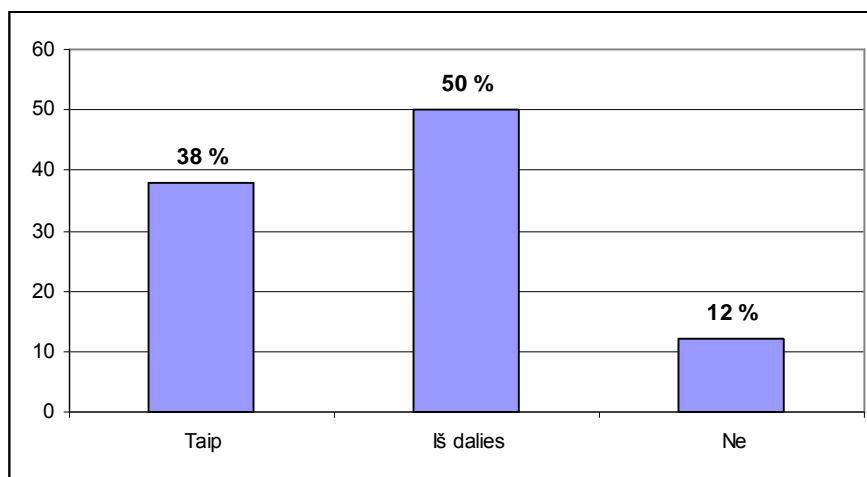
17 pav. Respondenčių profesinės karjeros sėkmę lemiantys veiksniai (proc.)

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad daugiausia respondenčių mano, jog karjeros sėkmę lemia išsilavinimas ir kvalifikacija (39 proc.), kiek mažiau – ryžtas (33 proc.). Vadinasi, sėkmingos moters profesinės karjeros procese labiausiai teigiamai koreliuoja vidiniai veiksniai, ypač išsilavinimas ir kvalifikacija bei moters ryžtas. Pačio žmogaus galių akcentavimas karjeros vyksme atitinka šiuolaikinę karjeros sampratą, pagal kurią individo pozicija ir atsakomybė yra pagrindas sėkmingai karjeros raidai (Augienė D., 2009). Paminėtina, kad ryžtas ilgą laiką buvo traktuojamas kaip teigiama vyriška savybė (Jankauskaitė M., 2005).

Kiek moteris ryžtinga ir ką ji pasieks galima paaiškinti remiantis šeima, kurioje ji augo. A. Poole (1992) teigia: jei šeima turėjo aukštus gyvenimo standartus, orientuotus į pasiekimą ir nepriklausomybę, tokia moteris ras savyje daugiau jėgų išsivirti profesinėje veikloje (Moterų ir vyrų karjeros ypatybės). Įdomus tyrimas buvo atliktas JAV. Jame dalyvavo įvairiausių stambių kompanijų prezidentės ir viceprezidentės. Paaiškėjo, kad trys ketvirtadaliai vadovių buvo vienturtės dukros. Beveik visos jos vaikystėje daugiau bendravo su tėvu, kurie skatino jas mokytis, leido pačioms rinktis norimą specialybę ir mokyklą. Būsimųjų vadovių polinkis lyderiauti išryškėjo anksti ir buvo palaikomas šeimos (Kas kliudo moterims siekti karjeros, 2003). Mergaitės yra labiau nepriklausomos ir orientuotos į pasiekimus, kada jų ir jų tėvų santykiai yra šilti, demokratiški, valdomi nuosaikios kontrolės ir apribojimų, kai tėvai nuolat sustiprina ir padrašina jų profesines aspiracijas (Reingardienė J., 2004).

Tyrimo metu pastebėta, kad išoriniai veiksniai (lanksčios darbo formos, palanki šeimai politika – po 8 proc., vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugų plėtra – 5 proc. ir kt.), respondenčių nuomone, mažiausiai lemia profesinės karjeros sėkmę. Tačiau negalima teigti, kad išorinė aplinka visiškai neturi įtakos sėkmingai moters profesinei karjerai. Darytina prielaida, kad moters profesinę karjerą labiausiai formuoja vidinė motyvacija, tačiau tam turi įtakos ir aplinka.

Moters pasitenkinimas esama karjera svarbus tiek organizacijai, kurioje ji dirba, tiek pačiai darbuotojai. Pažymėtina, kad šis reiškinys daug svarbesnis yra pačiai darbuotojai, o ne organizacijai, nes labai dažnai atsitinka taip, kad darbas tampa būtinybe, kuri neturi nieko bendra su pasitenkinimu (Šunokaitė A., 2008). Pasitenkinimas karjera visų pirma suvokiamas kaip pasitenkinimas darbu ir kasdienine darbine veikla. Šis sėkmingos karjeros aspektas glaudžiai susijęs su profesionalumo siekimu (Zdanevičius E., 2004). Todėl tyrimu siekta išsiaiškinti, ar respondentės patenkintos savo esama karjera (žr. 18 pav.).

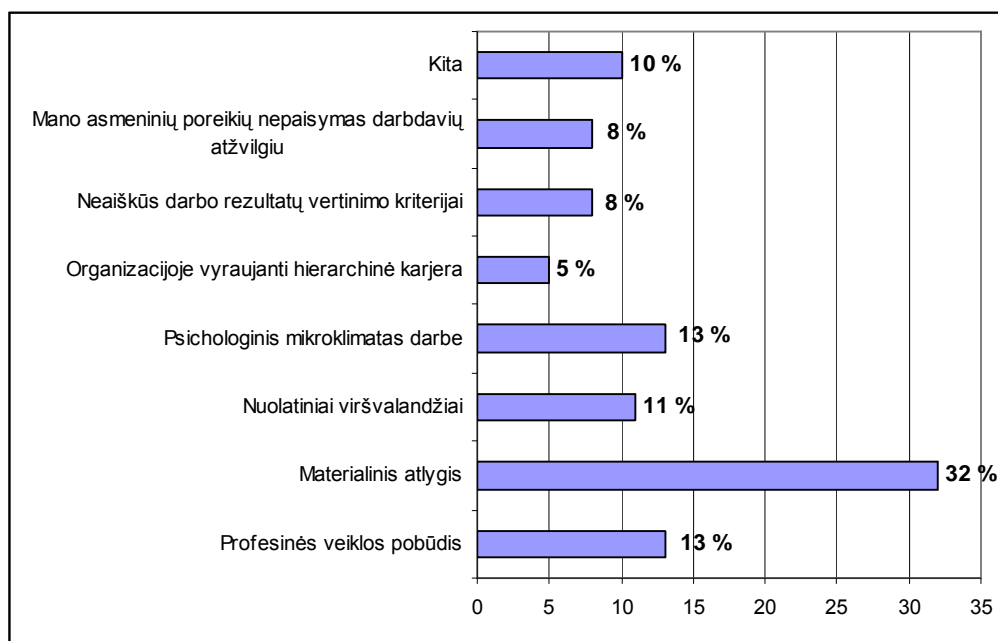


18 pav. Respondenčių nuomonės apie tai, ar jos patenkintos esama karjera (proc.)

Rezultatų analizė atskleidė, kad daugiausia moterų (50 proc.) karjera patenkintos tik iš dalies, 38 proc. respondenčių patenkintos ir 12 proc. – nepatenkintos. Darbuotojų pasitenkinimas karjera ar darbu atsiranda išorinių ir vidinių veiksnių sandūroje. Svarbiausi išoriniai veiksniai yra šie: darbo pobūdis, tinkamos darbo sąlygos, teisingas darbo užmokestis, palaikantys bendradarbiai. Tačiau kai kuriems žmonėms pasitenkinimas ar nepasitenkinimas karjera ar darbu yra pastovus bruožas. Tai susiję su vidiniais veiksniais – darbuotojų asmeninėmis charakteristikomis, – kuriuos kontroliuoti beveik neįmanoma. Galima tikėtis skirtingų pasitenkinimo darbu priežasčių tarp moterų, kurios siekia karjeros, ir moterų, kurios privalo dirbti tam, kad papildytų šeimos pajamas. Be to, pasitenkinimo darbu lygis priklauso ne nuo pačios lyties, o nuo su lytimi susijusių veiksnių. Pavyzdžiui, kai kuriuose darbuose moterims yra mažiau mokama ir jos turi mažiau paaukštinimo galimybių nei vyrai. Vadovaujančios moterys mano, kad norėdamos sulaukti pripažinimo, turi dirbti sunkiau nei vadovaujantys vyrai (Šunokaitė A., 2008). Manoma, kad pasitenkinimas karjera pozityviai susijęs su keičiamais vaidmens lūkesčiais (pvz., tėvo pagalba ar lyčių vaidmenų pasidalijimas, palengvinantis vaikų priežiūros poreikius). Tačiau bandymas patenkinti daugybės vaidmenų lūkesčius negatyviai susijęs su pasitenkinimu karjera ir vaidmenimis šeimoje (cit. iš Reingardienė J., 2004).

Išsiaiškinus moterų pasitenkinimo esama karjera lygį, buvo siekiama sužinoti priežastis, dėl kurių yra jaučiamas nepasitenkinimas esama karjera. Šiuo tikslu anketoje respondenčių buvo pašoma nurodyti nepasitenkinimo esama karjera priežastis. Į šį klausimą atsakinėjo tiek patenkintos, tiek iš dalies patenkintos, tiek nepatenkintos esama karjera moterys. Iš visų 164 iš dalies patenkintų esama karjera moterų 73 proc. pažymėjo nepasitenkinimo priežastis ir 27 proc. – nepažymėjo. Iš dalies patenkintų esama karjera moterų kategorijoje dominavo tokios nepasitenkinimo priežastys: materialinis atlygis – 29 proc., psichologinis mikroklimatas darbe –

17 proc., neaiškūs darbo rezultatų vertinimo kriterijai – 11 proc. Moterų, nurodžiusių, kad jos yra patenkintos esama karjera, kategorijoje 23 proc. respondenčių pažymėjo, kad yra nepatenkintos materialiniu atlygiu. Nepatenkintų esama karjera moterų nepasitenkinimo priežastis iliustruoja 19 paveikslas.



19 pav. Respondenčių nepasitenkinimo esama karjera priežastys (proc.)

Nagrinėjant 19 paveikslą matyti, kad nepatenkintų esama karjera moterų nepasitenkinimo priežasčių struktūroje vyrauja materialinis atlygis – 32 proc., po to – psichologinis mikroklimatas darbe arba profesinės veiklos pobūdis – po 13 proc., nuolatiniai viršvalandžiai – 11 proc. Apibendrinant visų lygių (taip, iš dalies, ne) pasitenkinimo karjera moterų atsakymus galima teigti, kad pagrindinį nepasitenkinimą moterims kelia materialinis atlygis. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo Eurofound apklausos rezultatai parodė, jog Lietuvoje tik 23 proc. apklaustųjų mano, jog už darbą jiems moka gerai. Šiais duomenimis, nepatenkintų gaunamomis pajamomis darbuotojų sąrašo pabaigoje Lietuva esanti tarp Vengrijos 16,9 proc., Turkijos 21,9 proc. ir Portugalijos 23,6 proc. Visa tai rodo, jog nepasitenkinimas tarp skurstančių dirbančiųjų sklinda globaliniu mastu (Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo (EAPN Lietuva) informacija, 2011). Kadangi moterims neretai mokamas mažesnis darbo užmokestis, o ekonominiu sunkmečiu, tikėtina, jis dar labiau sumažėjo, tai jos ne tik skursta, bet ir jaučia dėl to didžiulį nepasitenkinimą.

Atsakymų variantuose „kita“ (10 proc.) moterys nurodė tokias nepasitenkinimo karjera priežastis: „uginant mažus vaikus nebuvo galimybės sistemingai siekti karjeros, atsiradusios pertraukos, t. y. dekretas, vaiko priežiūros atostogos, dažni biuletiniai vaikui segant“;

„ekonominė padėtis šalyje“; „šiuo metu dirbu ne pagal specialybę“; „tiesiog prarandu savo profesinę kvalifikaciją, įgūdžius ir t. t. dėl pasirinkto darbo pobūdžio“.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima pateikti tokias svarbiausias išvadas:

- *Respondentės karjerą suvokia labiau kaip pozicinę ir ją sieja su poziciniu (pareiginiu) kilimu į viršų. Didžioji dalis moterų savo karjerą apibūdino kaip spiralinę, t. y. priklausančią nuo gyvenimo ciklo. Rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir savo šeimyninio pašaukimo moterims yra gana sunku, tačiau jos stengiasi šeimą ir darbą atskirti bei išlaikyti nepriklausomais. Taigi, tyrime dominavo segmentacijos tipo „karjeros moterys“.*

- *Moterų profesinę karjerą labiausiai lemia materialinė nauda ir saugumas, vadovavimas, nuolatiniai pokyčiai ar rizika joms nėra labai aktuali. Vadinasi, moterų karjeros planavime vyrauja labiau pragmatiškos negu humanistinės vertybės. Nustatyta, kad labiausiai moterų karjerą lemia vienas iš vidinių veiksnių – išsilavinimas ir kvalifikacija. Tuo tarpu moterų profesinę karjerą lemiančių išorinių veiksnių grupėje vyrauja darbo sąlygos ir šeimos ekonominis bei vertybinis pagrindas.*

- *Išryškėjo tokie pagrindiniai moterų profesinės karjeros trikdžiai: asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema, nelankstus vaikų priežiūros organizavimas, nepalankus darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris.*

- *Moterys palaiko patriarchalinį požiūrį ir vyrui šeimoje priskyrė tradicinį šeimos maitintojo vaidmenį. Analizuojant moterų vaidmenis šeimoje paaiškėjo, kad jos atlieka daug daugiau vaidmenų negu vyrai: pirmiausia moterys šeimoje yra motinos, be to, jos atlieka ir namų ūkio vadybininkės, emocinės-psichologinės pagalbos teikėjos, sprendimų priėmėjos vaidmenis. Tai rodo, kad vyro ir moters vaidmuo šeimoje nelygiavertis: moterys linkusios prisiišti didesnę atsakomybę už šeimą.*

- *Daugiausia moterų neturėjo patirties susiduriant su nepalankiu darbdavio požiūriu į jų nėštumą ar motinystės atostogas. Tačiau penktadalis visų apklaustųjų tokios patirties jau turėjo, vadinasi, moterys dėl jų nėštumo ar motinystės darbdavių tebėra diskriminuojamos.*

- *Didžioji dalis respondenčių dirba tą patį darbą ir jokio poveikio jų karjerai esama ekonominė situacija neturi. Kiek mažesnės dalies respondenčių teigimu, šalies ūkio situacija didžiausią įtaką turėjo jų atlyginimams (jie sumažėjo), darbo krūviui (padidėjo/sumažėjo), kvalifikacijai (tapo nepaklausiu, nespėta persikvalifikuoti), apsisprendimui susilaukti vaikų.*

- *Sėkmingos moters profesinės karjeros procese labiausiai teigiamai koreliuoja vidiniai veiksniai, ypač išsilavinimas ir kvalifikacija bei moters ryžtas.*

- *Daugiausia moterų esama karjera patenkintos tik iš dalies, pagrindinė nepasitenkinimo priežastis – materialinis atlygis.*

IŠVADOS

1. Karjeros proceso eigą lemia asmenybės ypatumai (vertybės, gebėjimai, interesai ir t. t.) ir įvairūs socialinės aplinkos aspektai, kuriems priklauso šeima, mokykla, bendraamžiai ir pan. Sėkmingai pasirinkta profesinė veikla tenkina visus žmogaus poreikius. Remiantis tuo, kokius sprendimus priima karjeros siekiančios moterys, skiriami keturi moterų karjeros tipai: nuolatinė, lanksti, linearinė (nuosekli) ir spiralinė karjera. Pagrindiniai moters profesinės karjeros barjerai: lyčių vaidmenys, nelankstus vaikų priežiūros organizavimas, darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris, asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema.

2. Moterų karjeros sėkmę lemia vidiniai (išsilavinimas, tikslai, asmeninės savybės, interesai ir kt.) ir išoriniai (visuomenės nuostatos, ekonominė situacija, politinė sistema ir kt.) veiksniai. Tik suderinus šiuos veiksnius, moteris gali planuoti, formuoti ir vykdyti tokią profesinę karjerą, kuri nekonfliktuos su supančia aplinka ir nesukels fizinio ar psichologinio diskomforto.

3. Teikiant socialinę pagalbą moterims, siekiančioms profesinės karjeros, svarbu skatinti sėkmingą jų integraciją į darbo rinką ir įgalinti keistis išorinių socialinių-ekonominių pokyčių kontekste. Čia ypač reikšmingas moters autonomiškumas bei savarankiškumas. Tikslinga tobulinti asmeninius įgūdžius, siekiant prisitaikyti darbo rinkoje; suteikti moterims garantijas derinti darbo ir šeimos gyvenimą, sudarant lygias galimybes vyrams ir moterims; keisti įsitvirtinusių stereotipus, padedant jauniems žmonėms išmokyti elgtis su kitu žmogumi kaip su unikalios būtybe, o ne kaip su lyties stereotipu.

4. Tyrimo „Moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai“ duomenys parodė, kad moterys karjerą suvokia labiau kaip pozicinę ir ją sieja su pareiginiu kilimu į viršų. Didžioji dalis moterų savo karjerą apibūdino kaip spiralinę, t. y. priklausančią nuo gyvenimo ciklo. Rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir savo šeimyninio pašaukimo moterims yra gana sunku, tačiau jos stengiasi šeimą ir darbą atskirti bei išlaikyti nepriklausomais – tai segmentacijos tipo „karjeros moterys“. Moterų karjeros planavime vyrauja labiau pragmatiškos (materialinė nauda, saugumas) negu humanistinės vertybės. Nustatyta, kad labiausiai moterų karjerą lemia vienas iš vidinių veiksnių – išsilavinimas ir kvalifikacija. Tuo tarpu moterų profesinę karjerą lemiančių išorinių veiksnių grupėje vyrauja darbo sąlygos ir šeimos ekonominis bei vertybinis pagrindas. Nors daugiausia moterų ir dirba tą patį darbą, tačiau ekonominė krizė turėjo įtakos atlyginimams (jie sumažėjo), darbo krūviui (padidėjo arba sumažėjo). Siekiant profesinių aukštumų moterims nepakanka ryžto, tam būtinas dar išsilavinimas ir kvalifikacija.

PASIŪLYMAI

LR Seimui:

Inicijuoti ir plėtoti socialinės sistemos pokyčius, kurie lemtų aktyvesnį vyrų vaidmenį šeimos gyvenime. Pavyzdžiui, įstatymų pagalba galima sureguliuoti tėvo vaidmens šeimoje didinimą suteikus teisę į dalį vaiko priežiūros atostogų tik kitam iš tėvų, nei ėmė pagrindinę atostogų dalį.

Valstybės ir savivaldybių įstaigoms, nevyriausybinėms organizacijoms:

Tikslinga šviesti plačiąją visuomenę įtvirtinant aktyvios, ryžtingos, ambicingos ir naudingos darbo rinkoje moters paveikslą.

Siekiant mažinti moterų diskriminacijos darbo rinkoje apraiškas, būtina didinti moterų informuotumą apie teises galimybes ginti savo pažeistas teises.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai:

Keisti skundų dėl diskriminacijos analizavimo tvarką: įrodyti, kad patyrė diskriminaciją turi ne moteris (ieškovė), o darbdavys (atsakovas), kuris privalėtų įrodyti diskriminacijos nebuvimą.

Darbdaviams:

Taikyti lanksčias darbo formas šeiminių įsipareigojimų turinčioms moterims: užtikrinti palankias atostogų galimybes, suteikti galimybę dirbti namuose ir kt. Tai darbdaviai gali padaryti kolektyvinių sutarčių pagalba, kadangi nuo 2002 m. Lietuvoje galiojantis ir nuolat papildomas darbo kodeksas leidžia daugelį darbuotojams svarbių klausimų sureguliuoti minėtose sutartyse. Be to, būtina skatinti darbdavius būti socialiai atsakingais ir mokėti vienodą atlyginimą už vienodą darbą tiek moterims, tiek vyrams.

LITERATŪROS SARAŠAS

1. Ališauskienė R., Purvaneckienė G. Moterys politikoje: ar sulauksime padaugėjimo? // Lyčių studijos ir tyrimai, 2009, Nr. 7.
2. Aramavičiūtė V. Vertybės kaip gyvenimo prasmės pamatas // Acta paedagogica Vilnensia, 2005, Nr. 14.
3. Augienė D. Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2009.
4. Atmanavičienė D. Moterų diskriminacija darbe Lietuvoje. Tyrimo ataskaita, 2006. http://www.lygus.lt/ITC/files_verslas/Tyrimo%20M%20santrauka.doc [žiūrėta 2011-05-25].
5. Bagdonas A., Lazutka R. ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007.
6. Balvočiūtė R., Skunčikienė S. Mokymo(-si) poreikių ir metodų tyrimas paslaugų sektoriaus įmonių pavyzdžiu // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 2007, Nr. 42.
7. Barauskienė R. Konsultantų karjeros valdymas // Jaunasis mokslininkas, 2006.
8. Barkauskaitė M., Rodzevičiūtė E. Nenoro mokytis priešastys mokinių ir mokytojų požiūriu // Pedagogika, 2004, Nr. 73.
9. Belardineli S. Atsakingos motinystės ir tėvystės vizija // Už gyvybę, 2000, Nr. 7-8.
10. Berting J., Villain-Gandossi Ch. The role and significance of national stereotypes in international relations: on interdisciplinary approach // Stereotypes and Nations. Ed. T. Walla, International Cultura Centre. Cracow, 1995.
11. Bourdieu P. Masculine Domination. (Nice R. Trans.) Stanford, CA: Stanford University Press, 1998.
12. Brazienė R., Daukantienė N. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų prieinamumas, lytis ir profesinių bei šeimyninių vaidmenų derinimas Lietuvoje // Socialiniai tyrimai, 2010, Nr. 1 (18).
13. Bučaitė-Vilkė J. Tarp namų „ideologijos“ ir gimstamumo ketinimų: Lietuvos šeimų tarpusavio santykių analizė. Nacionalinė sociologų konferencija „Proveržio beieškant“, 2011. <http://lsdkonferencija.mruni.eu/wp-content/uploads/2011/11/Prane%C5%A1im%C5%B3-anotacijos1.pdf> [žiūrėta 2012-02-02].
14. Bulotaitė L., Gailienė D., Sturlienė N. Asmenybės ir bendravimo psichologija. Vilnius: Tyto alba, 2002.
15. Burneikienė A., Vaičiūnienė L. ir kt. Stojimo į ES proceso stebėseną: moterų ir vyrų lygios galimybės, 2002. <http://www.osf.lt/lt/main.htm> [žiūrėta 2011-05-25].
16. Butkuvienė E. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje: situacija ir perspektyvos Lietuvoje po 1990-ųjų // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2005, Nr. 2.

17. Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys. EB iniciatyvos EQUAL teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“, 2004-2008. http://www.esparama.lt/es.../Darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc [žiūrėta 2011-05-25].
18. Daukantienė N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai // Filosofija. Sociologija, 2006, Nr. 4.
19. Dobrovolskienė R. Modernus požiūris į šeimą // Aš ir psichologija, 2008, Nr. 7.
20. Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros // Socialinių mokslų studijos, 2010, Nr. 4(8).
21. Europos Vadovų Tarybos 2000 m. patvirtinta Lisabonos strategija. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005X1124\(02\):LT:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005X1124(02):LT:NOT) [žiūrėta 2011-12-20].
22. EQUAL – nauji keliai į darbo pasaulį: lygybės ir nediskriminacijos link. Vilnius: UAB „Sapnų sala“, 2008.
23. Gečienė I. Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje. Moterys, darbas, šeima. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2010.
24. Gintautas V. Vėlyvojo nėštumo pavojai – realūs ar išgalvoti? // Sveikas žmogus, 2005, Nr. 6.
25. Grybaitė V. Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai // Verslas: teorija ir praktika, 2006, T. VII, Nr. 3.
26. Gross R. Psychology. London: Hodder and Staughton, 2001.
27. Guščinskienė J., Čiburienė J. Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis // Įmonių ekonomika ir vadyba, 2009.
28. Hatcher R., Trussell J., Stewart F. et al. Adolescent sexual behavior, pregnancy and childbearing. Contraceptive technology. New York: Irvington Publishers, 1998.
29. Jančaitytė R. Šeimos politika socialinės gerovės valstybėse // Filosofija. Sociologija, 2004, Nr. 4.
30. Jankauskaitė M. Lytinė ir reprodukcinė sveikata: lyčių aspektas // Jaunų žmonių lytinė ir reprodukcinė sveikata. Kaunas: Vitae litera, 2005.
31. Jasiūnienė I. Profesinės karjeros metodologinių koncepcijų apžvalga // Jaunasis mokslininkas, 2006.
32. Jovaiša L. Hodegetika. Vilnius: Agora, 2003.
33. Juozulynas A., Jurgelėnas A. ir kt. Visuomenės sveikatos darbuotojų gyvenimo kokybė // Sveikatos mokslai. 2005, Nr. 2.
34. Kairienė B., Jančaitytė R., Kolbergytė A. Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje // Socialinis darbas, 2009, Nr. 8(1).

35. Kanopienė V. Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje: Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997.
36. Kanopienė V. Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1998.
37. Kanopienė V. Užsienių segregacija Lietuvos darbo rinkoje // Filosofija. Sociologija, 2000, Nr. 4.
38. Kanopienė V. Moterų užimtumas Lietuvoje: ES kontekstas // Socialinis darbas, 2005, Nr. 4 (2).
39. Kanopienė V. Lyčių ekonominiai vaidmenys // Lyčių studijos ir tyrimai, 2006, Nr. 2.
40. Kas kliudo moterims siekti karjeros, 2003. <http://www.ve.lt/naujienos/visuomene/psichologija/kas-kliudo-moterims-siekti-karjeros/> [žiūrėta 2012-02-05].
41. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus, 2007.
42. Kriauzaitė E. Asmeninių interesų nustatymas, 2008. <http://www.tavokarjera.lt/testai.php?t=4&s=1> [žiūrėta 2011-12-20].
43. Kriščiūnaitė R., Smailys A. Vadovas tėvams, kaip padėti vaikui renkantis karjerą. Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas, 2011.
44. Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.
45. Kvieskienė G., Railienė A. Asmenų, esančių dalinėje ir visiškoje socialinėje atskirtyje „asmeninės karjeros“ planavimo metodika. Vilnius, 2006.
46. Leonavičius V. 2004. Socializacija ir jos vaidmuo visuomenėje. Sociologija. Kaunas: VDU.
47. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
48. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 124-4718.
50. Lietuvos profesijų klasifikatorius. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2002.
51. Lietuvos Statistikos departamentas. Užimti gyventojai valstybės ir privačiame sektoriuje 2010 m., 2011. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id/> [žiūrėta 2012-02-07].
52. Liukinevičienė L. Visavertė lyčių partnerystė Lietuvoje: pozityvūs pokyčiai ir problemos // Lyčių studijos ir tyrimai, 2005, Nr. 5.
53. Liuolienė A., Metiūnienė R. Nuostatos įtaka autonominės užsienio kalbos studijoms // Santalka, 2007, T. 15, Nr. 4.

54. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita. Vilnius, 2011.
55. Maslauskaitė A. Lytis, globa ir kultūriniai gerovės kapitalizmo barjerai Lietuvoje // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2004, Nr. 3.
56. Maslauskaitė A. Tarpusavio santykių kokybė Lietuvos šeimose // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2005, Nr. 1.
57. Maslauskaitė A. Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė. Moterys, darbas, šeima. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2010.
58. Mecajeva L. (koordinatore). Projektas „Moterų socialinio mobilumo skatinimo modelis“, 2009. http://www.lpf.lt/lt/projektai/pro_MSMSM.htm [žiūrėta 2011-12-20].
59. Meilius K., Jonaitis M. Socialinių, psichologinių ir teisinių veiksmų reikšmė šeimos santykių transformacijai, sąlygojančiai tėvystės statuso sumenkinimą // Soter, 2007, Nr. 21 (49).
60. Minkevičienė A. Karjera be sienų mokymosi visą gyvenimą kontekste. Klaipėda: Lietuvos krikščioniškojo fondo aukštoji mokykla, 2007.
61. Mokslinė studija: vertintojų-ekspertų veiklos poreikio analizė ir rengimo programa. Projektas „Kurkime ateitį drauge!“ Kaunas: VDU, 2007.
62. Moser C. The Impact of Recession and Adjustment Policies at the Micro Level: Low-income Women and their Households in Guayaquil, Ecuador', in Invisible Adjustment. Santiago: UNICEF, 1989.
63. Moskvina J., Skučienė D. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje // Socialinis darbas, 2009, Nr. 8 (2).
64. Moterų ir vyrų karjeros ypatybės. http://www.lzuu.lt/nm/failai/Darbo_ir_karjeros_psichologija/81021.html [žiūrėta 2011-07-09].
65. Moterų socialinio mobilumo skatinimo modelis, 2009-2012 m. <http://msms.lt/?page=modelis4> [žiūrėta 2011-07-09].
66. Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo (EAPN Lietuva) informacija. Kas išraus darbuotojų skurdo šaknis?, 2011. <http://www.skurdas.lt/lt/index.php?start3=16> [žiūrėta 2012-02-03].
67. Navaitis G. Vyrų nuostatos į saviraišką tėvystėje // Acta paedagogica Vilnensia, 2007, Nr. 19.
68. Petkevičiūtė N. Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, 2003, Nr. 7.
69. Petkevičiūtė N. Karjeros valdymas. Kaunas: VDU, 2006.
70. Pečkaitis J. S., Mačerinskienė I. Magistro baigiamojo darbo rengimo tvarka: mokomasis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

71. Purvaneckienė G. Švietimo politika ir ikimokyklinio bei priešmokyklinio ugdymo plėtra // *Acta paedagogica Vilnensia*, 2005, Nr. 15.
72. Purvaneckienė G. Lyties dimensija socialinės kaitos procese. <http://www.lygus.lt/ITC/lyciu.php?id=69> [žiūrėta 2011-05-25].
73. Purvaneckienė G. Mokslininkų karjera tiksliuosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dėmė? // *Acta paedagogica Vilnensia*, 2008, Nr. 21.
74. Račkelienė A. Socialinio darbo profesijos terminų žodynis lietuvių – anglų kalba. Kaunas, 2002.
75. Reingardienė J. Moterų karjeros ir šeimos dilemos // *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2004, Nr. 1.
76. Reingardė J. Moterys vis dažniau išlaiko šeimą, 2010. <http://www.airijaonline.lt/naujienos?article=moterys-vis-dazniau-islaiko-seima> [žiūrėta 2011-05-25].
77. Ruškus J., Mažeikienė N. ir kt. Moterų profesinis konkurencingumas ir įsidarbinimo galimybės: dabartinė psichosocialinė situacija Lietuvoje // *Socialiniai mokslai*, 2004, Nr. 1 (43).
78. Sakalas A., Šalčius A. Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija, 1997.
79. Sarkadi A., Bremberg S. Socially unbiased parenting support on the Internet: a cross-sectional study of users of a large Swedish parenting website. *Child: Care, Health and Development*, 2005, Vol. 31, Issue 1.
80. Stancikienė A. Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai // *Viešoji politika ir administravimas*, 2009, Nr. 29.
81. Stanišauskienė V., Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // *Socialiniai mokslai*, 1999, Nr. 2 (21).
82. Stanišauskienė V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija, 2004.
83. Stankūnienė V., Maslauskaitė A. ir kt. Ekonomikos ciklai „piešia“ gimstamumo svyravimus // *Demografija ir mes*, 2011, Nr. 1.
84. Šidlauskienė K. Bendravimo psichologija I. Vilnius: Homo Liber, 2000.
85. Šidlauskienė V., Augustinienė A., Urbonienė A. Įvadas // *Lyčių studijos, mokslas ir politika* // 2008, Nr. 5.
86. Šošič R. Moterys vis dar jaučia diskriminaciją darbe, 2005. <http://www.sekunde.lt/content.php?p=read&tid=17389> [žiūrėta 2011-05-25].
87. Šnokaitė A. Pasitenkinimą darbu įtakojantys veiksniai, 2008. <http://www.manager.lt/blog/articles/view/pasitenkinima-darbu-itakojantys-veiksniai> [žiūrėta 2012-02-05].
88. Urbonienė A., Stanišauskienė V. Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas // *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2006, Nr. 2.

89. Urbonienė A. Prielaidos merginų profesinio identiteto vystymuisi technologijos ir fizinių mokslų studijose // Lyčių studijos ir tyrimai, 2008, Nr. 5.
90. Ustilaitė S. Stereotipo samprata, jo teigiami ir neigiami aspektai // Vaikų ir jaunimo rengimo šeimai programų rengimas. Vilnius, 2007.
91. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
92. Vaičiaitė L. Šalin lyčių schemas! // Aš ir psichologija, 2009, Nr. 10.
93. Valackienė A. Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, 2003, Nr. 7.
94. Valackienė A., Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai // Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2005, Nr. 5.
95. Vosyliūtė A. Moterų kvalifikacija ir nomadiškumas: mokslininkų patirtis // Lyčių studijos ir tyrimai. Šiauliai, 2009, Nr. 6.
96. Visuotinė lietuvių enciklopedija. V tomas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004.
97. Visuotinė lietuvių enciklopedija. IX tomas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2006.
98. Visuotinė lietuvių enciklopedija. XVI tomas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2009.
99. White B., Cox C., Corper C. Women's Career Development a Study of High Flyers. Oxford: Blackwell, 1992.
100. Zdanevičius E. Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2004, Nr. 1.
101. Žvinklienė A. Moters kelias į akademią: istorija ir dabartis // Sociologija. Mintis ir veiksmas, 2003, Nr. 1.

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo „Moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai“ **objektas:** moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai. **Tyrimo tikslas:** remiantis teorinio ir empirinio tyrimo duomenimis, išanalizuoti moterų profesinę karjerą lemiančius veiksnius ir jų ypatumus. **Uždaviniai:** 1) aptarti moters profesinės karjeros vystymosi raidą, motyvaciją, kliūtis; 2) išnagrinėti moterų karjeros sėkmę lemiančius vidinius ir išorinius veiksnius; 3) apžvelgti socialinės pagalbos galimybes profesinės karjeros siekiančioms moterims; 4) atskleisti moterų požiūrį į karjerą ir ją lemiančius veiksnius. Darbe naudoti pagrindiniai **metodai:** mokslinės literatūros analizė, kiekybinis metodas (anketinė apklausa).

2011 m. birželio – lapkričio mėnesiais buvo atliktas tyrimas „Moterų profesinę karjerą lemiantys veiksniai“ apklausiant 327 respondentes. Tyrimo duomenys parodė, kad moterys karjerą suvokia labiau kaip pozicinę ir ją sieja su pareiginiu kilimu į viršų. Didžioji dalis moterų savo karjerą apibūdino kaip spiralinę, t. y. priklausančią nuo gyvenimo ciklo. Rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir savo šeimyninio pašaukimo moterims yra gana sunku, tačiau jos stengiasi šeimą ir darbą atskirti bei išlaikyti nepriklausomais – tai segmentacijos tipo „karjeros moterys“. Moterų karjeros planavime vyrauja labiau pragmatiškos (materialinė nauda, saugumas) negu humanistinės vertybės. Nustatyta, kad labiausiai moterų karjerą lemia vienas iš vidinių veiksnių – išsilavinimas ir kvalifikacija. Tuo tarpu moterų profesinę karjerą lemiančių išorinių veiksnių grupėje vyrauja darbo sąlygos ir šeimos ekonominis bei vertybinis pagrindas. Nors daugiausia moterų ir dirba tą patį darbą, tačiau ekonominė krizė labiausiai turėjo įtakos atlyginimams (jie sumažėjo), darbo krūviui (padidėjo arba sumažėjo). Sėkmingą moters profesinę karjerą labiausiai lemia moters ryžtas, išsilavinimas ir kvalifikacija.

Raktiniai žodžiai: moteris, šeima, profesinė karjera, veiksniai, lyčių vaidmenys.

SUMMARY

The **object** of the Master's final thesis „The determining factors of women's professional career“ is women's approach towards the factors that determine their professional career. **Aim of investigation:** to analyse the determining factors of women's professional career and their features based upon theoretical and empirical analysis data. **Tasks:** 1) to discuss the development, motivation and barriers of women's professional career; 2) to analyse the inner and external factors that determine the success of women's career; 3) to review the possibilities of social aid for women who are seeking professional career; 4) to reveal women's approach to career and its determining factors. The main **methods** used in the thesis: analysis of scientific literature, quantitative method (survey).

The investigation „The determining factors of women's professional career“ was implemented in June – November, 2011. 327 respondents were surveyed. The investigation data show that women perceive their career more as positional and connect it to the rise in position. The majority of women describe their career as spiral, i.e. depending on the cycle of life. It is quite complicated for women to find the balance between the career aspirations and the family mission, however they try to keep both independent - those are the segmentation type of „career women“. In the career planning of women the pragmatic values (material benefit, safety) dominate over the humanistic ones. It is identified that education and qualification are the main inner factors that determine women's career. The exterior factors that are important for women's professional career, are working conditions and the family's economic and valuable background. Though the majority of women perform the same job, the economic crisis has made great influence on their salaries (they have decreased) and working hours (they have increased or decreased). The success of a woman's professional career is most determined by her own decision, education and qualification.

Key words: woman, family, professional career, factors, sex roles.

PRIEDAI

ANKETA

Gerb. Respondente,

Mykolo Romerio universiteto Socialinės politikos fakulteto Socialinio darbo katedros magistrantūros iššestinių studijų studentė Audronė Striukienė tiria moterų profesinę karjerą lemiančius veiksnius ir siekia išanalizuoti moterų požiūrį į karjeros siekimą, ją lemiančius veiksnius bei prioritetus. Todėl ypač svarbi Jūsų nuomonė. Prašome Jūsų padėti nuoširdžiai atsakant į žemiau pateiktus klausimus.

Pažymėkite „X“ Jums tinkamo (-ų) varianto (-ų) laukeliuose „“. Anketa anoniminė. Tyrimo metu gauti duomenys bus analizuoti tik mokslo tikslais apibendrinta forma.

1. Jūsų nuomone, karjera tai:

- Pasiekimai darbe.
- Prestižinė profesija.
- Kilimas pareigose.
- Nuolatinio darbo nuosekli tėša.
- Nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas.
- Vidiniai asmenybės ypatumai, kurių dėka žmogus atlieka tam tikrus vaidmenis.
- Kita

.....(prašome įrašyti).

2. Kuris iš pateiktų teiginių tiksliausia apibūdina Jūsų karjeros procesą?

- Karjera nuosekli ir pastovi, jau daug metų dirbu toje pačioje darbovietėje.
- Karjera lanksti, priklausomai nuo išorinių sąlygų kinta, todėl keičiu profesinės veiklos sritis, darbovietes, pareigas.
- Karjera nuosekli, aš ją planuoju siekdama ilgalaikių tikslų, bet ji kinta keičiantis aplinkybėms.
- Karjera priklauso nuo mano gyvenimo ciklo, pavyzdžiui, aš jos atsisakau augindama vaikus ir pan., tačiau pasikeitus aplinkybėms, toliau siekiu užsibrėžto tikslo.
- Kita

.....(prašome įrašyti).

3. Ar Jums sunku rasti pusiausvyrą tarp karjeros siekių ir savo šeiminio pašaukimo?

- Taip.
- Iš dalies.
- Ne.

4. Kaip Jūs derinate šeimą ir darbą?

- Šeimą ir darbą atskiriu ir bandau išlaikyti nepriklausomais.
- Nepasitenkinimą vienoje sferoje bandau kompensuoti didesniu dėmesiu kitai sferai.
- Darbinius jausmus, požiūrius, problemas ir elgseną dažniausiai perkeliu į šeimą ir laisvalaikį.
- Ribuju veiklą vienoje ar kitoje sferoje, kad patenkinčiau kitos sferos poreikius.
- Kita

.....(prašome įrašyti).

5. Įvertinkite, kiek Jums būdingos atitinkamos vertybės planuojant profesinę karjerą. Tinkamą atsakymą pažymėkite „X“ .

Vertybės	Būdinga	Iš dalies būdinga	Nebūdinga
Materialinė nauda			
Saviraiška			
Harmonija visose gyvenimo srityse			
Vadovavimo poreikis			
Saugumas			
Nepriklausomybė			
Atsidavimas			
Nuolatiniai pokyčiai, rizika ir pan.			

6. Kokie vidiniai veiksniai labiausiai lemia Jūsų karjerą?

- Tikslai ir lūkesčiai (veiklos įvairovė, noras vadovauti ir kt.).
- Išsilavinimas ir kvalifikacija.
- Asmeninės nuostatos (galimybė padėti šeimai, atlyginimas ir kt.).
- Kita

.....(prašome įrašykite).

7. Kokie išoriniai veiksniai labiausiai lemia Jūsų karjerą?

- šeimos vertybės,
- šeimos ekonominis lygis
- auklėjimas šeimoje
- valstybės šeimos politika
- darbo užmokesčio reglamentavimas
- darbo rinkos situacija
- šalies ekonominė situacija
- darbo sąlygos
- darbo vietos mikroklimatas
- požiūris į bendradarbius
- Kita

.....(prašome įrašykite).

8. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai trukdo moteriai siekti profesinės karjeros?

- Moterų diskriminacija darbo rinkoje.
- Nelankstus vaikų priežiūros organizavimas.
- Nepalankus darbdavių požiūris į reprodukcinio amžiaus moteris.
- Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema.
- Baimė pasinaudoti pasitaikiusia proga.
- Tikėjimas, kad sėkmė priklauso nuo laimės, o ne nuo ryžto.
- Menkesni gebėjimai.
- Veiklos konservatyvumas.
- Kita

.....(prašome įrašykite).

9. Pažymėkite po vieną pagrindinį, Jūsų manymu, vyro ir moters atliekamą vaidmenį šeimoje?

Vaidmenys	Vyro	Moters
Šeimos maitintojo (-os)		
Sprendimų priėmėjo (-os)		
Globėjo (-os)		
Emocinės-psichologinės pagalbos teikėjo (-os)		
Namų ūkio vadybininko (-ės)		
Tėvo/motinos		

10. Ar Jums yra tekę susidurti su nepalankiu darbdavio požiūriu į Jūsų nėštumą (taip pat ir planuojamą) ar motinystės atostogas?

- Taip.
 Ne.

11. Kokį poveikį Jūsų profesinei karjerai turi dabartinė ekonominė Lietuvos ūkio situacija?

- Turima (-os) specialybė (-ės) tapo bevertė (-ės).
 Nespėjau persikvalifikuoti, o turima specialybė – nepaklausi.
 Dirbu bet kokį minimalų darbą, neatsižvelgiant į turimą specialybę.
 Dirbu tą patį darbą, jokie poveikio mano karjerai esama ekonominė situacija neturi.
 Užuoat siekusi karjeros, ekonominiu sunkmečiu išėjau dekretinių/vaiko auginimo atostogų.

- Įmonė, kurioje dirbau ilgą laiką, bankrutavo, todėl dabar dirbu bet kokį darbą.
 Kita

.....(prašome įrašykite).

12. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai lemia sėkmingą moters profesinę karjerą?

- Moters ryžtas.
 Išsilavinimas ir kvalifikacija.
 Lanksčios darbo formos.
 Vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugų plėtra.
 Palanki šeimai politika.
 Įmonės dokumentuose įtvirtintos šeimos įsipareigojimų turinčioms moterims palankios praktikos.

- Diskriminacijos silpnėjimas.
 Reprodukcinų technologijų plėtra.
 Kita

.....(prašome įrašykite).

13. Ar Jūs patenkinta savo esama karjera?

- Taip.
 Iš dalies.
 Ne.

14. Jei ne, kas kelia pagrindinį nepasitenkinimą?

- Profesinės veiklos pobūdis.
- Materialinis atlygis.
- Nuolatiniai viršvalandžiai.
- Psichologinis mikroklimatas darbe.
- Organizacijoje vyraujanti hierarchinė karjera.
- Neaiškūs darbo rezultatų vertinimo kriterijai.
- Mano asmeninių poreikių nepaisymas darbdavių atžvilgiu.
- Kita

.....(prašome įrašykite).

15. Kokia darbuotoja Jūs šiuo metu esate?

- Valstybės tarnautoja.
- Samdoma darbuotoja privačiame versle.
- Biudžetinės įstaigos darbuotoja.
- Kita (prašome įrašykite).

16. Koks Jūsų darbo stažas?

- Iki 1 metų.
- 1-3 m.
- 4-6 m.
- 7-9 m.
- 10-14 m.
- 15-19 m.
- 20 ir daugiau metų.

17. Kokia Jūsų šeimyninė padėtis?

- Ištekėjusi.
- Išsituokusi.
- Netekėjusi.
- Našlė.
- Bendras gyvenimas nesusituokus.

18. Kiek Jūs turite vaikų?

- Nė vieno.
- Viena.
- Du.
- Tris.
- Keturis ir daugiau.

19. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštesnysis.
- Aukštasis neuniversitetinis.
- Aukštasis universitetinis: bakalauras, magistras, daktaras (pabraukite Jums tinkantį variantą).
- Kita (prašome įrašykite).

20. Jūsų amžius:

- 18-30 m.
- 31-44 m.
- 45-59 m.

21. Jūsų gyvenamoji vieta:

- Vilniaus miestas.
- Vilniaus rajonas.
- Kita (prašome įrašykite).

DĖKOJU UŽ JŪSŲ NUOŠIRDŽIUS ATSAKYMUS!