

„STIKLO LUB“ FENOMENAS MOTER PROFESIN S KARJEROS RAIDOJE -

Analizuojant moter profesin s karjeros vystymo prielaidas Lietuvos ekonomini ir socialini transformacij laisv j rink kontekste, akivaizdu, kad vyksta ekonomin s ly i nelygyb s did jimas d l aktyvesnio ir ekonomiškai paj gesnio vyr dalyvavimo privatizavimo procese, d l netolygaus moter ir vyr visuomeninio darbo pasidalijimo, moter ekonomini galimybi apribojim . B tina konstatuoti, kad socialinis ir ekonominis moter statusas teb ra žemesnis, nes vyr dispozicijoje sukaupti svarbiausi materialiniai ir valdymo rankiai, tvirtinantys vyr instrumentin vaidmen (tikslu ir laim jim siekis). Dabartin vyr politin rinka paveld jo iš socializmo vadov aukšt socialin , profesin status ir politin tak , sukoncentruot j rankose. Nors moterys ir vyrai atlieka skirtingus socialinius vaidmenis ir užima nevienod pad t visuomeninio darbo pasidalijimo sistemoje, socialinius ly i poreikius mažai atsižvelgiama. Visuomen je labiau vertinamas vyr instrumentinis nei moter raiškos (ryši užmezgimo ir palaikymo) vaidmuo. Instrumentinis vaidmuo tapatinamas su kompetencija ir pagal jo standartus sprendžiama apie individo s km ir pad t (Kling, Hyde, Showers, Buswell, 1999).

Moter emancipacijos ir feminizacijos procesas padidino dirban i j moter proporcij iki 57,1%. Suiro vyr ir moter vadovavimo organizacijose santykis, pasireiškiant vertikaliajai segregacijai moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesn s kvalifikacijos darbai. Demokrat jant visuomenei, akivaizdus abiej ly i nesimetriškas dalyvavimas, formuojant politik , priimant vis lygi sprendimo pri mimus: 2000 m. Seimo rinkimai delegavo 10,6 %; 2002 met rinkimai savivald - 21% moter ; dvyliktoje Vyriausybe dirba 30% moter .

Remiantis 2002 m. Statistikos departamento duomenimis, smulkaus ir vidutinio verslo mon ms vadovauja 40 % moter , o s kmingiausiai dirban i moni vadovi – 10; sutrumpint darbo dien dirba 14% vis dirban i moter (10% vyr); moter darbo užmokestis sudaro 80,1 % vyr užmokes io. Statistika byloja apie moter dominavim , dažniausiai, valstybin je socialini paslaug sferose: švietimo, sveikatos, socialini , sveikatos prieži ros ir socialinio darbo sektoriuose, kur atlygiai žymiai mažesni nei priva iame sektoriuje, pramonin se ir technologin se kio šakose (horizontalioji segregacija).

Stebimas retas fenomenas, kuomet žmogiškieji ištekliai iš planin s reglamentuojan ios ekonomikos etapo siekia prisitaikyti prie postmodernistin s darbo rinkos, darbo kr vio, darbo pob džio, organizacij kaitos, aukštos kvalifikacijos darbuotoj , didesn io išsilavinimo ir patirties poreikio. Reikalavim darbo j gai ir darbo vietai kaita iššaukia pozityvias ir negatyvias pasekmes. Remiantis teisiniais aktais moterys privalo tur ti lygias darbo galimybes, nes ateityje jos tur s didesn tak ekonomikai. Nuolat augantis dirban i moter kiekis kelia naujas problemas d l b tnyb s derinti darb ir šeim .

Šiandien moterys patiria visuomen s spaudim d l socialinio, ekonominio statuso b tinumo, saviraiškos poreikio, d l šeimos gerov s užtikrinimo, nes vyrauja „dviej karjer šeimos“ modelis (Piotrkowski, Rapoport & Rapoport, 1987), v lgi labiau pareigojantis moter prisiimti atsakomyb . Moter karjeros raida sud tingesn , problematiškesn , vairesn nei vyr ir pasižymi specifika, kas „de facto“ pasireiškia kaip moter diskriminacija, nubr žianti j egzistencijai ir veiklai siauresnes galimybes arba nustatanti joms, kaip grupei, nelygi pad t ir s lygas.

Moter profesin s karjeros vystymo kaip dinamiško asmenyb s tobul jimo ir profesin s saviraiškos per žmogaus gyvenim raidos t stinum , konceptualizavo eil autori : Cox, White, Cooper, 1992; Žukauskien , 2003;). Moter karjeros praktikoje nustatyti keturi moter diskriminacijos tipai (Kanopien , 2001): 1. Atlyginimo diskriminacija. 2. Užimtumo diskriminacija, kai esant vienodom s lygos moterys nepriimamos ar pirmos atleidžiamos iš darbo, d l ko moter ekonominis aktyvumas žemesnis nei vyr . 3.

Užsi mimo diskriminacija – moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, o vadovaujantis susiklosčiusiais stereotipais, kaip menkesni sugebėjimai, nesugebėjimas dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau kūrybingos, iracionalios, nesugebėjimas priimti sprendimų. 4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – kuomet moterims sudaromos kliūtys siekti išsilavinimo, karjeros tobulinimo, aukštesnio karjeros laiptelio. Dėl šių priežasčių didžioji dauguma moterų lieka vidutinio ir žemesnio rango pareigose. Tokie barjerai savo ruožtu silpnina moterų motyvaciją siekti profesinio aukštumo (kam stengtis, jeigu vargu ar pavyks?), o tai aiškinama gebėjimų arba suinteresuotumo stoka (Culbertson, 1997). Pastarosios prielaidos patvirtinimas – toks mažas aukštas pareigas užimančių moterų skaičius bei jų menka taka organizacijose, institucijose. Lygi vienodą galimybę užtikrinimo raidos procese reikalinga vardinti moterų karjeros raidos determinavimo fenomeną ir apibrėžti šiame straipsnyje sprendžiamą **mokslinį problemą** – kaip „stiklo lubos“ fenomenas, veikiant diskriminacijos draudimo statymams, pasireiškia šiuolaikinėse organizacijose? kokios šio fenomeno, ribojančios moterų profesines karjeros tobulinimo galimybes, priežastys? kokia intervencija padėtų veikti („pralaužti“) „stiklo lubas“ bei galint racionaliau panaudoti moterų potencialą pasaulinėse ekonomijose laikmečiu?

Straipsnio tikslas – pagrįsti „stiklo lubos“ reiškinio determinuojančius faktoriaus moterų profesines karjeros vystymui. Atliekant tyrimą, remtasi esminėmis metodologinėmis nuostatomis:

1. **Segmentuotos (dvigubos) darbo rinkos teorijos žvalgos**, akcentuoja darbo rinkos pasidalijimą pirminiu ir antriniu sektoriumi, kurie skiriasi užsiėmimo turiniu, dirbančiųjų kvalifikacija, atlyginimais ir profesinėse karjeros galimybėmis. Darbdaviams moterys – potencialus antrinės darbo rinkos „šaltinis“, nes joms būdingas menkesnis domėjimasis profesinėse kvalifikacijos kėlimu, karjera; jos pasirengę dirbti už mažesnę atlyginimą, jos nelinkusios konkuruoti, solidarizuotis ir siekti aukštesnio atlyginimo. Ši teorija paaiškina vertikalią užsiėmimo segregaciją, vyrų dominavimą, moterų pavaldumą jiems, patriarchiją, reprodukuojančią hierarchinį darbo pasidalijimą pagal lyties gimtį ir lygi antagonizmo skatinimą (Booth, Francesconi, Frank, 2000; Crouchley, Oskrocki, 2000; Haynes, Upward, Wright, 1999; Leontaridi, 1998; Green, 1997 ir kt.). Patys darbdaviai su moningai varžo moterų karjeros plėtrą, siekdami gauti didesnį pelną ir šiuo dar labiau segreguodami darbo rinką pagal lytį.
2. **Socialiniai vaidmenų tvirtinimas kaip kultūrinės socializacijos ir tradiciškai susiklosčiusi darbo santykių padarinys**. Socialiniai lygi vaidmenys atspindi visuomenės lėkėjus kaip turi elgtis, mąstyti vyrai ir moterys, koks turi būti darbo pasidalijimas tarp lygi, atsižvelgiant socialines, ekonomines ir kultūrines tradicijas. Socialiniai lygi skirtumai bei ypatumai pripažinimas, palaikymas, perėmimas, multiplikavimas formuoja stereotipus visuomenėje. Taigi individai renkasi profesijas, remdamiesi socializacijos procese suformuotomis nuostatomis, kokias turi būti „vyriška“ arba „moteriška“ elgsena, kokios yra lygi vaidmenų ypatumai. Negatyvūs stereotipai, laikant moteris „silnija lytimi“, tvirtina žemesnį moters socialinį statusą ir mažesnį darbo atlyginimą. Akivaizdus ryšys tarp socializacijos ir užsiėmimo segregacijos abipusis (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1991; Tavais 1992; Kanopin, 2000).
3. **„Stiklo lubos“** – struktūriniai, dirbtiniai, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujančias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos virš kurių moterys negali pakilti, dėl šališkų nuostatų, klaidingų moterų gebėjimų, aspiracijų vertinimo, visuomenės prietarų (Martin, 1993; Bell, 1993; Catalyst, 1990; Williams, 1995; Maume, 1999).

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros, teisės aktų, užimtumo politikos ir strategijos, statistiniai duomenys, moterų diskriminacijos patirties atvejų šiuolaikinėse organizacijose, moterų darbo istorijų analizė.

„Stiklo lubos“ – moter politinis, socialinis ir ekonominis nelygys priešastis

Šeštajame dešimtmetyje socialiniai psichologai maž moter kiek vadovaujaniose pozicijose grind moter asmenybiniiais bruožais, skms darbe baime (buvo teigiama, jog profesiniai pasiekimai nesuderinami su moteriškumu), trafaretiniu elgesiu, d l ko j vadybinis vaidmuo toks menkas (Horner, 1969). Aštuoniasdešimtaisiais Kanter (1977) pripaž stama diskriminuojanti politika moter atžvilgiu, kuri vykdo organizacijos ir takingi asmenys d l sigal jusi visuomenin s s mon s stereotip . Devyniasdešimt j (Catalyst, 1990; Stroh, 1992) tyrimai paneig aiškinim d l moter nepakankam geb jim , g dži motyvacijos stokos ir nustat karjeros vystymo kli tis kaip situatyvinius – centruojan ius veiksnius – realiai egzistuojan ius barjerus organizacijose, lemian ius menk moter autoritet , reprezentatyvum ir pareig , pozicij pasiskirstymo netolygum , nelygyb , moter atst mim , nuo vadovaujan i pareigybi valstybin se ir nevalstybin se strukt rose. Analizuojant institucij personalo formavimo nelygybi strukt r bei nelygyb , susijusi su pajamomis, turtu, švietimu ir darbo rinkos segmentacija, visuomen s konteksto taka ir diskriminacijos patirties pastiprinimu, „stiklo lub “ fenomeno egzistavimas grindžiamas sekan iais aiškinimais:

1. Moter ind lis organizacijos žmogišk j kapital mažesnis, nes moterys turi nepakankam darbo patirt darbo rinkoje, mažiau uždirba, l iau kyla karjeros laiptais, užima žemesn status organizacijose, nemotyvuotos karjeros atžvilgiu, o suk rus šeim /partneryst ir ypa sulaukus vaik , moters pad tis darbo rinkoje tampa nestabili (galimyb daryti darbo pertraukas, nedirbti vaikui sergant, dirbti nepiln darbo dien , daugiau laiko praleisti priva ioje sferoje) t. y. j žmogiškasis kapitalas – mažesnis (Becker, 1993; Dessy, Pallage, 2002). Vyr motyvacija karjerai stipresn ir jie dr siai eksperimentuoja dalykin je praktikoje, jiems pasi lomos tokios pareigos, kurios tampa startin mis siekiant takingiausi pozicij , kur kompetencija siejama su tiesiogine atsakomybe už peln ir nuostolius. Moterys, pasirink vyrišk j karjeros model , nesugeba pasivyti vyr karjeros spartos.
2. Moterys nesugeba vadovauti taip pat gerai kaip vyrai. Moterys užimtos antraeil s svarbos pareigyb mis organizacijos hierarchijoje, bet pozicijas, kuriose greitai pakylama karjeros pakopomis, užima vyrai. Nors moterys valdo kai kurias vadovavimo kompetencijas, bet jos pritr ksta lyderio geb jim .
3. Teb ra stiprios patriarchalin s nuostatos visuomen je ir tebevyrauja stereotipai, išryškin moter profesin s karjeros, lyderiavimo, vadovavimo galimybi suvaržym . Visuomen s s mon je suformuotas tradicin s r pestingos, švelnios, d mesingos moters vaizdis konfrontuoja su atkaklaus, racionalaus, veiksmingo lyderio bruožais. Parenkant personal , moteryje nežvelgiama geban io vadovauti žmogaus, nes jos emocingos ir neryžtingos. Vadovams b dingi vyriškieji asmenybiniiais bruožai (Schein & Mueller, 1992; Žukauskien ir Šakalyt , 2003). Lyderi vyr veikl visuomen vertina palankiau nei moter Eagly, 1992). Vadovai vyrai nepripaž sta lygiavertiško moters koleg s statuso d l stereotipinio poži rio moter kaip pagalbinink ir pavaldin (Young, 1998;). Pastaroji strategija suponuoja moters priklausomum nuo vadovo vyro, kuris varžo jos šuol virš „stiklo lub “ bei kliudo egalitarizuoti darbinius santykius. Moterys pasiekia karjeros aukštum ne d l geb jim , bet investuodamos daugiau pastang bei laiko gyjant reikiam kompetencij (Geis, 1993). Moterys nuvertinamos kaip negeban ios atlikti „vyrišk darb “ (Greenhaus & Parasuraman, 1993). Stebimas reiškinys, kuomet moterys sigyvena vyriško vadovavimo vaidmen , demonstruoja vyriškos lyderyst s bruožus ir vyriškai elgiasi, t.y. nor damos užsitarnauti pripažinim moterys tenkina visuomen s l kes ius.

4. Organizacij viduje sigal j nerašytos normos, neskirti moter aukštesnes pareigas, kai tuo tarpu, vyrai gana greitai paskiriami vadovauti. Vadovai iš anksto b na sitikin , kad klientams ar bendradarbiams bus nemalonu gauti užduotis iš moters arba kvalifikuotos darbuotojos pareig paaukštinimas gali pakenkti j pa i karjerai. Dažnai atsižvelgiama klient stereotipinius sitikinimus ir prietarus, jog jie mažiau pasitik s moterimi. Lyginant vadovaujan ias pozicijas užiman ius vyr ir moter , pastebima palankesn nuostata ir didesn s simpatijos vyrams, pa ios moterys pavaldin s labiau pasitiki vadovais vyrais, moterys re iau materialiai skatinamos. Akademin je bendruomen je moters mokslinink s rodikliai atitinka atestacijos nuostatus, reikalingus profesor s pareigoms, ta iau universiteto vadovai klausia, kaip iš asistent s pozicijos manoma peršokti profesor s pareigas? Deja statymai nedraudžia daryti tokio karjeros šuolio.
5. Moterys darboviet se ne gyja reikiamos patirties, galinan ios užimti aukštesnes pareigas. Dažniausiai vyrai užima pozicijas orientuotas greit profesin žengim karjeros laiptais. Moterys užima ne takingas ir menkesni gali bei galimybi pozicijas, t.y. jos patiria „strukt rin diskriminacij “ darboviet se. Kaip taisykl , moterims nepavedamos užduotys, kuri atlikimas suteikt patirties ir leist pademonstruoti pretendent s vadovaujan ias pareigas geb jimus. Organizacijos vadovyb konstruoja „ automatiškai išsipildan i pranašyst “, kuomet vadov išankstin nuostata moter atžvilgiu projektuoja elges su ja ir automatiškai diegia stereotipus (Burn,2002).
6. L to moter kilimo karjeros pakopomis viena priežas i – neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos politik ir mentoriaus (vadovo-mokytojo-glob jo), stoka. Mentorius - aukštesnes pareigas užimantis bendradarbis, padedantis siekti profesin s karjeros, perduodantis savo patirt ir patariantis. Moterys, aktyviai atlikdamos reprodukcijos darbus nam kyje, re iau dalyvauja su kolegomis vyrais neformaliuose renginiuose, kur priimami kardinal s organizacijos vystymo sprendimai. Antra vertus, moterys užiman ios aukštas vadovaujan ias pozicijas, visuomet atkreipia visuomen s d mes save ir pastoviai privalo tobulinti savo kompetencij tod l neturi laiko mentoriauti mažiau patyrusioms. Daugelis vyresni nei 40 met moter atsimuša „stiklo lubas“, kai jau b na gerai sitvirtinusios savo profesijoje ir pasirengusios dirbti atsaking darb
7. Moter šeiminiai sipareigojimai ar j partneri karjera trukdo joms siekti karjeros. Moter karjera dažniausiai trumpesn ir dažnai pertraukiama, nes dalis laiko skiriama vaik gimdymui ir auginimui, o taip pat senyvo amžiaus šeimos nari globai. Neretai moterys, prisitaikydamos prie šeimos nari poreiki , dirba nepiln darbo dien . Pertr kiai riboja galimybes kilti karjeros laiptais, maž ja galimyb s daugiau uždirbti. Statistikos duomenys atskleidžia aiški priklausomyb : dauguma moter vadovai nesukuria šeimos, jos turi mažiau arba visai neturi vaik . Priešingai, dauguma vyr vadov ved , jie turi vaik .
8. Nemažai moter sugeba derinti darb ir vaidmenis šeimoje. Paradoksas, bet darbdaviai moters šeimos fakt laiko jos profesin s karjeros trukdžiu, kai tuo tarpu vyr karjeroje šeima – privalumas, rodantis jo stabilum ir patikum (Valdez&Gutek,1987). Darbdaviai sitikin , kad moterys, turin ios vaik , nedirba kokybiškai (Hall, 1990) ir esti mažiau kompetetingos (Etaugh&Portner, 1992). Moterys dažniau patiria tampas tarp profesini ir šeimini sipareigojim nei vyrai. Tai sudaro prielaidas organizacij vadovams galvoti apie mažesn moter atsakomybingum , mažesnius motyvus dirbti ir tod l jos nesi lomas aukštesnes

pareigas. Tai riboja jį karjerą ir galimybes užimti atsakingas pareigas. Moterims, siekiančioms karjeros, tenka rodyti savo lojalumą ir pasiaukojimą tarnybai. Tyrimai rodo moterų profesinį kilimą vienos organizacijos hierarchijoje; darbdaviai skeptiškai vertina moterų gebėjimus užimti aukštesnias pozicijas, nes laiko, kad ji bet kuriuo momentu gali pareikšti norą išeiti iš darbo. Todėl moteriai aukštesnias pareigas patikima, kuomet ji ne vieną kartą demonstruoja prioritetą ir atsidavimą organizacijos reikalavimams (Konrad&Cannings, 1992). Praktikoje pasitaiko faktas, kai moteris neturi vaikų arba jai namų ūkyje padeda vyras, arba ji turi galimybę samdyti pagalbininką, bet net tokioje situacijoje moteris labai sunku pakilti karjeros laiptais virš „stiklo lubų“. 9. Ickovics (1989) aptiko dirbančią moterį, kurios patiria organizacinį vadovavimą, ne vertinančią jį gebėjimą, aukštesniam sergamumui nei moterį, užimančią žemesnės pareigybinės pozicijas.

„Stiklo lubų“ veikimo strateginiai orientyrai Postmoderniajame amžiuje sparčiai kintant ekonomikai, moni organizacijos, gamybos technologijos ir darbo procesai lanksčiai keičiasi, naujoviškai naudojant geografinę erdvę. Lanksčios postmodernios technologijos naikina tradicinį darbą pasiskirstymą ir hierarchinę organizacijos struktūrą (Bauman, 2002). Globali ekonominė konkurencija ir technologijų pokyčiai skatina kurti naujas organizacijos modelius, kuriame organizacijos ribos yra besikeičiančios ir pralaidžios. Narys tampa darbuotoju statusas organizacijoje kaip ir jos tikslai nuolat kinta. Naujo tipo organizacijose esminis vaidmuo tenka projektams, laikinai projekto komandai, o ne pareigoms, pastovioms pareigoms, kurios pagal pareigybinius reikalavimus reguliuojamos hierarchinės priežiūros. Taigi darbuotojai bus buriami komandoms iškilusiam problemam spręsti, o tai slygūs žmogaus lankstumo ir mobilumo būtinybė (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999). Naujos darbo slygos reikalauja mokytis kmingai veikti grupėje, prisitaikyti prie naujų darbo slygų, komandos narių, drausmės. Žmonių organizacijos hierarchinio valdymo aparate mažėjimas, silpnas darbuotojų kontrolis, bet didins individuali atsakomybę.

Literatūra:

- Baršauskienė V., Janulevičiūtė B. Žmogiškieji santykiai. Kaunas, 1999.
- Bauman Z. (2002). Globalizacija: pasekmės žmogui. V.
- Barner, R. (1996). The New Career Strategist: Career Management for the Year 2000 and Beyond. In E.Cornish (Ed.) Exploring Your Future: Living, Learning and Working in the Information Age (pp. 13-18). Bethesda, Maryland: World Future Society
- Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, G. (2000). Temporary Jobs: who gets them, what are they worth, and do they lead anywhere? EEEG, 2000.
- Catalyst (1990). Catalyst's study of women in corporate management. New York: Catalyst.
- Crouchley, R. & Oskrochi, R. (2000). The sting for origin dependence in socio-economic duration data. Environment and Planning A, 32, 1857-1868.
- Culberston, F. M. (1997). Depression and gender: An international review. American Psychologist, 52(1), 25-31.
- Gary S. Becker. (1993). Human Capital. University of Chicago.
- Haynes, M., Upward, R. & Wright, P. (1999). Smooth and sticky adjustment: a comparative analysis of US and UK. Research Paper 99/7, Centre for Research on Globalisation and Labour Markets, University of Nottingham.
- Leontaridi, M. R. (1998). Segmented labour markets: theory and evidence, Journal of Economic Surveys, 12, 63-101
- Green, A. E. (1997). Exclusion, unemployment and non-employment. Regional Studies, 31, 505-520.
- Herr E. L., Cramer S. H. (1997). Career Guidance and Counselling Throughout the Lifespan; Systematic Approaches (5th ed.). NY: Harper Collins.
- Kanopin V. Užsienio segregacija Lietuvos darbo rinkoje. //Filosofija, sociologija. 2000, Nr. 4.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. (1999). Gender Differences in self-esteem: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 125 (4), 470-500.
- Malachov V. S., Filatov V. P. (1991). Sovremennaja zapadnaja filosofija. Moskva: Izdatelstvo polit. Literatury
- Martin, C. L. (1993). Theories of sex typing: Moving toward multiple perspectives. Monographs of the Society for Research in the Child Development, 58, 75-85.
- Ruškus J., Mažeikienė N., Šidlauskienė V., Balčiūnas S.

Žmogaus socialin raida. V., 2001.

Žukauskien R., Šakalyt J. Moter profesin karjera. V., 2003.

„Verslo žini“ žinynas Lietuvos verslo lyderiai 2003/2004.

www.williams.edu/Economics

Williams, C. (1995). Still a man's world: Men who do women's work. Berkeley: University of California Press.

V. Šidlauskien