

„Stiklo lub“ fenomenas moter profesin s karjeros raidoje

Virginija Šidlauskien

Šiauli universitetas
P. Višinskio g. 25, LT-5400 Šiauliai

Anotacija

Straipsnyje analizuojamas moter

vadas

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 galimyb i apribojim . B tina konstatuoti, kad socialinis ir ekonominis moter statusas teb ra žemesnis, nes vyr dispozicijoje sukaupiti svarbiausi materialiniai ir valdymo rankiai, tvirtinantys vyr instrumentin vaidmen (tiksl o 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 Vyriausy b e 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 tinyb 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 vienodoms 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 sugeb jimus, o vadovaujantis susiklos usiais stereotipais, kaip

menkesni sugeb jim , nesugeban ios dirbti atsakingo darbo, nesuinteresuotos karjera, pasyvios, mažiau k rybingos, iracionalios, nesugeban ios priimti sprendim . 4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija – kuomet moterims sudaromos kli tys siekti išsilavinimo, karjeros tobulinimo, aukštesnio karjeros laiptelio. D l ši priežas i didžioji dauguma moter lieka vidutinio ir žemesnio rango pareigose. Tokie barjerai savo ruožtu silpnina moter motyvacij siekti profesini aukštum (kam stengtis, jeigu vargu ar pavyks?), o tai aiškinama geb jim arba suinteresuotumo stoka (Culbertson, 1997). Pastarosios prielaidos patvirtinimas – toks mažas aukštas pareigas užiman i moter skai ius bei j menka taka organizacijose, institucijose. Ly i vienod galimyb i užtikrinimo raidos procese reikalinga vardinti moter karjeros raidos determinavimo fenomen ir apibr žti šiame straipsnyje sprendžiam **mokslin problem** – kaip „stiklo lub “ fenomenas, veikiant diskriminacijos draudimo statymams, pasireiškia šiuolaikin se organizacijose? kokios šio fenomeno, ribojan io moter profesin s karjeros tobulinimo galimybės, priežastys? kokia intervencija pad t veikti („pralaužti“) „ stiklo lubas“ bei galint racionaliau panaudoti moter potencij pasaulin s ekonomijos laikme iu?

Straipsnio tikslas – pagr sti „stiklo lub “ reiškinio determinuojan i tak moter profesin s karjeros vystymui. Atliekant tyrim , remtasi esmin mis metodologin mis nuostatomis:

1. **Segmentuotos (dvigubos) darbo rinkos teorin s žvalgos**, akcentuoja darbo rinkos pasidalijim pirmin ir antrin sektorius, kurie skiriasi užsi mim turiniu, dirban i j kvalifikacija, atlyginimais ir profesin s karjeros galimyb mis. Darbdaviams moterys - potencialus antrin s darbo rinkos „šaltinis“, nes joms b dingas menkesnis dom jimasis profesin s kvalifikacijos k limu, karjera; jos pasireng dirbti už mažesn atlyginim , jos nelink konkuruoti, solidarizuotis ir siekti aukštesnio atlyginimo. Ši teorija paaiškina vertikali užsi mim segregacij , vyr dominavim , moter pavaldum jiems, patriarchij , reprodukuojan i hierarchin darbo pasidalijim pagal lyties gimt ir ly i antagonizmo skatinim (Booth, Francesconi, Frank, 2000; Crouchley, Oskrocki, 2000; Haynes, Upward, Wright, 1999; Leontaridi, 1998; Green, 1997 ir kt.). Patys darbdaviai s moningai varžo moter karjeros pl tr , siekdami gauti didesn peln ir šiuo dar labiau segreguodami darbo rink pagal lyt .
2. **Socialini vaidmen tvirtinimas kaip kult rin s socializacijos ir tradiciškai susiklos iusi darbo santyki padarinys.** Socialiniai ly i vaidmenys atspindi visuomen s

l kes ius kaip turi elgtis, m styti vyrai ir moterys, koks turi b ti darbo pasidalijimas tarp ly i , atsižvelgiant socialines, ekonomines ir kult rines tradicijas. Socialini ly i skirtum bei ypatum pripažinimas, palaikymas, per mimas, multiplikavimas formuoja stereotipus visuomen je. Taigi individai renkasi profesijas, remdamiesi socializacijos procese suformuotomis nuostatomis, kokia turi b ti „vyriška“ arba „moteriška“ elgsena, kokie yra ly i vaidmen ypatumai. Negatyv s stereotipai, laikant moteris „siln ja lytimi“, tvirtina žemesn moters socialin status ir mažesn darbo atlyginim . Akivaizdus ryšys tarp socializacijos ir užsi mim segregacijos abipusis (Eagly, 1987; Eagly & Wood, 1991; Tavais 1992; Kanopin , 2000).

3. **„Stiklo lubos“** – strukt riniai, dirbtini, nematomi barjerai, trukdantys kvalifikuotoms moterims kopti karjeros laiptais, užimti vadovaujan ias pareigas organizacijoje, t. y. nematomos lubos virš kuri moterys negali pakilti, d l šališk nuostat , klaiding moter geb jim , aspiracij vertinimo, visuomen s prietar (Martin, 1993; Bell, 1993; Catalyst, 1990; Williams, 1995; Maume, 1999).

Tyrimo metodai – mokslin s literat ros, teis s akt , užimtumo politikos ir strategijos, statistini duomen , moter diskriminacin s patirties atvej šiuolaikin se organizacijose, moter darbo istorij analiz .

„Stiklo lubos“ – moter politin s, socialin s ir ekonomin s nelygyb s priežastis

Šeštajame dešimtmetyje socialiniai psichologai maž moter kaim vadovaujaniose pozicijose grind moter asmenybiniais bruožais, s km s 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 sekaniais aiškinimais:

1. Moterindelis organizacijos žmogišką kapitalą mažesnis, nes moterys turi nepakankamą darbo patirtį darbo rinkoje, mažiau uždirba, lėčiau kyla karjeros laiptais, užima žemesnį statusą organizacijose, nemotyvuotos karjeros atžvilgiu, o sukurs šeim/partnerystę ir ypač sulaukus vaikų, moters padėtis darbo rinkoje tampa nestabili (galimybė daryti darbo pertraukas, nedirbti, vaikui sergant, dirbti nepilną darbo dieną, daugiau laiko praleisti privačioje sferoje) t.y. žmogiškasis kapitalas – mažesnis (Becker, 1993; Dessy, Pallage, 2002). Vyrų motyvacija karjerai stipresnė ir jie drąsiai eksperimentuoja dalykinėje praktikoje, jiems pasiūlomos tokios pareigos, kurios tampa startinomis siekiant takingiausių pozicijų, kur kompetencija siejama su tiesiogine atsakomybe už pelną ir nuostolius. Moterys, pasirinkusios vyrišką karjeros modelį, nesugeba pasivyti vyrų karjeros spartos.
2. Moterys nesugeba vadovauti taip pat gerai kaip vyrai. Moterys užimtos antraeilės svarbos pareigomis organizacijos hierarchijoje, bet pozicijas, kuriose greitai pakylama karjeros pakopomis, užima vyrai. Nors moterys valdo kai kurias vadovavimo kompetencijas, bet jos pritrūksta lyderio gebėjimams.
3. Tebėra stiprios patriarchalinės nuostatos visuomenėje ir tebevyrauja stereotipai, išryškinti moterų profesinės karjeros, lyderiavimo, vadovavimo galimybių suvaržymus. Visuomenės žmonės suformuotas tradicinis rėpatingos, švelnios, dmesingos moters vaizdis konfrontuoja su atkaklaus, racionalaus, veiksmingo lyderio bruožais. Parenkant personalą, moteryje neželgiama gebėjimo vadovauti žmogaus, nes jos emocingos ir neryžtingos. Vadovams būdingi vyriškieji asmenybiniai bruožai (Schein & Mueller, 1992; Žukauskienė ir Šakalytė, 2003). Lyderiai vyrų veikl visuomenę vertina palankiau nei moterų (Eagly, 1992). Vadovai vyrai nepripažįsta lygiavertiško moters kolegų statuso dėl stereotipinio požiūrio moterų kaip pagalbininkų ir pavaldinių (Young, 1998;). Pastaroji strategija suponuoja moters priklausomumą nuo vadovo vyro, kuris varžo jos šuolį virš „stiklo lubų“ bei kliudo egalitarizuoti darbinį santykius. Moterys pasiekia karjeros aukštumą ne dėl gebėjimų, bet investuodamos daugiau pastangų bei

laiko gyjant reikiama kompetencij (Geis, 1993). Moterys nuvertinamos kaip negebantios atlikti „vyrišką darbą“ (Greenhaus & Parasuraman, 1993). Stebimas reiškinys, kuomet moterys sigyvena vyriško vadovavimo vaidmenį, demonstruoja vyriškos lyderystės bruožus ir vyriškai elgiasi, t.y. nori damos užsitarnauti pripažinimą moters tenkina visuomenės lėkesius.

4. Organizacijų viduje sigalų nerašytos normos, neskirti moterų aukštesnes pareigas, kai tuo tarpu, vyrai gana greitai paskiriami vadovauti. Vadovai iš anksto būna sitikinti, kad klientams ar bendradarbiams bus nemalonu gauti užduotis iš moters arba kvalifikuotos darbuotojos pareigų paaukštinimas gali pakenkti jų pačių karjerai. Dažnai atsižvelgiama klientų stereotipinius sitikinimus ir prietarus, jog jie mažiau pasitikės moterimi. Lyginant vadovaujančių pozicijas užimančius vyrų ir moterų, pastebima palankesnė nuostata ir didesnė simpatijos vyrams, pačių moters pavaldinų labiau pasitikti vadovais vyrais, moters rečiau materialiai skatinamos. Akademinėje bendruomenėje moters mokslininkų rodikliai atitinka atestacijos nuostatus, reikalingus profesorų pareigoms, tačiau universiteto vadovai klausia, kaip iš asistentų pozicijos manoma peršokti profesorų pareigas? Deja statymai nedraudžia daryti tokio karjeros šuolio.
5. Moters darbovietėse ne gyja reikiamos patirties, galinamos užimti aukštesnes pareigas. Dažniausiai vyrai užima pozicijas orientuotas greitai profesinį žengimą karjeros laiptais. Moters užima ne takingas ir menkesni gali būti galimybių pozicijas, t.y. jos patiria „struktūrinę diskriminaciją“ darbovietėse. Kaip taisyklė, moterims nepavedamos užduotys, kurių atlikimas suteikt patirties ir leist pademonstruoti pretendents vadovaujančių pareigas gebėjimus. Organizacijos vadovybė konstruoja „automatiškai išsipildanti pranašysta“, kuomet vadovai išankstinė nuostata moterų atžvilgiu projektuoja elgesį su ja ir automatiškai diegia stereotipus (Burn, 2002).
6. Lėto moterų kilimo karjeros pakopomis viena priežastis – neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos politiką ir mentorius (vadovo-mokytojo-globėjo), stoka. Mentorius – aukštesnes pareigas užimantis bendradarbis, padedantis siekti profesinės karjeros, perduodantis savo patirtį

ir patariantis. Moterys, aktyviai atlikdamos reprodukcijos darbus namų ūkyje, rečiau dalyvauja su kolegomis vyrais neformaliuose renginiuose, kur priimami kardinalios organizacijos vystymo sprendimai.

Antra vertus, moterys užimanios aukštas vadovaujančias pozicijas, visuomet atkreipia visuomenės dėmesį ir pastoviai privalo tobulinti savo kompetencijas, todėl neturi laiko mentoriamis mažiau patyrusioms.

Daugelis vyresni nei 40 metų moterims atsimušia „stiklo lubas“, kai jau nebena gerai situotinosios savo profesijoje ir pasirengusios dirbti atsakingam darbui.

7. Moterims šeiminiams pareigojimams ar jų partnerių karjerai trukdo joms siekti karjeros. Moterims karjera dažniausiai trumpesnė ir dažnai pertraukiama, nes dalis laiko skiriama vaikų gimdymui ir auginimui, o taip pat senyvo amžiaus šeimos narių globai. Neretai moterys, prisitaikydamos prie šeimos narių poreikių, dirba nepilnais darbo dienomis. Pertrūkiai riboja galimybes kilti karjeros laiptais, mažėja galimybės daugiau uždirbti. Statistikos duomenys atskleidžia aiški priklausomybė: dauguma moterų vadovai nesukuria šeimos, jos turi mažiau arba visai neturi vaikų. Priešingai, dauguma vyrų vadovų vedę, jie turi vaikų.
8. Nemažai moterims sugeba derinti darbą ir vaidmenis šeimoje. Paradoksas, bet darbdaviai moterims šeimos faktą laiko jos profesinės karjeros trukdžiu, kai tuo tarpu vyrų karjeroje šeima – privalumas, rodantis jo stabilumą ir patikimumą (Valdez&Gutek,1987). Darbdaviai sitykinai, kad moterys, turinčios vaikų, nedirba kokybiškai (Hall, 1990) ir esti mažiau kompetetingos (Etaugh&Portner, 1992). Moterys dažniau patiria tampos tarp profesinio ir šeiminių pareigojimų nei vyrai. Tai sudaro prielaidas organizacijai vadovams galvoti apie mažesnę moterų atsakomybę, mažesnius motyvus dirbti ir todėl jos nesiima aukštesnes pareigas. Tai riboja jų karjerą ir galimybes užimti atsakingas pareigas. Moterims, siekiančioms

karjeros, tenka rasti savo lojalumą ir pasiaukojimą tarnybai.

Tyrimai rodo moterų profesinio kilimo vienos organizacijos hierarchijoje; darbdaviai skeptiškai vertina moterų gebėjimus užimti aukštesnę poziciją, nes laiko, kad ji bet kuriuo momentu gali pareikšti norą išeiti iš darbo. Todėl moterims aukštesnė pareiga patikima, kuomet ji ne vien 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 moterys labai sunku pakilti karjeros laiptais virš „stiklo lubos“.

9. Ickovics (1989) aptiko dirbančias moteris, kurios patiria organizacijai vadovų, nevertinančių jų gebėjimų, aukštesnį sergamumą nei moteris, užimančias žemesnės pareigybinės pozicijas.

„Stiklo lubos“ veikimo strateginiai orientyrai

Postmoderniajame amžiuje sparčiai kintanti ekonomika, moni organizacijos, gamybos technologijos ir darbo procesai lankstūs ir keičiasi, naujoviškai naudojant geografinę erdvę. Lankstios postmodernios technologijos naikina tradicinį darbą pasiskirstymą ir hierarchinę organizacijos struktūrą (Bauman, 2002). Globali ekonominė konkurencija ir technologijų pokyčiai skatina kurti naują organizacijos modelį, kuriame organizacijos ribos yra besikeičiančios ir pralaidžios. Narys ir darbuotojas 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 hierarchiniu priešais. Taigi darbuotojai bus buriami komandiniams iškilusiam problemoms spręsti, o tai silygos žmogaus lankstumo ir mobilumo būtinybę (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999). Naujos darbo silygos reikalauja mokytis kmingai veikti grupėje, prisitaikyti prie naujo darbo silygos, komandos nario, drausmės. Žmonių organizacijos hierarchinio valdymo aparate mažėja, silpnėja darbuotojų kontrolė, bet didėja individuali atsakomybė.

Literatūra

1. Baršauskien V., Janulevičiūtė B. Žmogiškieji santykiai. Kaunas, 1999.
1. Bauman Z. (2002). Globalizacija: pasekmės žmogui. V.
1. 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
2. Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, G. (2000). Temporary Jobs: who gets them, what are they worth, and do they lead anywhere? EEEG, 2000.
3. Catalyst (1990). Catalyst's study of women in corporate management. New York: Catalyst.
3. Crouchley, R. & Oskrochi, R. (2000). The sting for origin dependence in socio-economic duration data. Environment and Planning A, 32, 1857-1868.
4. Culberston, F. M. (1997). Depression and gender: An international review. American Psychologist, 52(1), 25-31.
5. Gary S. Becker. (1993). Human Capital. University of Chicago.
6. 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.
7. Leontaridi, M. R. (1998). Segmented labour markets: theory and evidence, Journal of Economic Surveys, 12, 63-101
8. Green, A. E. (1997). Exclusion, unemployment and non-employment. Regional Studies, 31, 505-520.
9. Herr E. L., Cramer S. H. (1997). Career Guidance and Counselling Throughout the Lifespan; Systematic Approaches (5th ed.). NY: Harper Collins.
10. Kanopin V. Užsiėmimo segregacija Lietuvos darbo rinkoje. //Filosofija, sociologija. 2000, Nr. 4.
11. 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.
12. Malachov V. S., Filatov V. P. (1991). Sovremennaja zapadnaja filosofija. Moskva: Izdatelstvo polit. Literatury
13. 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.
14. Ruškus J., Mažeikienė N., Šidlauskienė V., Balčiūnas S.
15. Žmogaus socialinė raida. V., 2001.
16. Žukauskienė R., Šakalytė J. Moterų profesinės karjeros. V., 2003.
17. „Verslo žini“ žinydas Lietuvos verslo lyderiai 2003/2004.
18. www.williams.edu/Economics
19. Williams, C. (1995). Still a man's world: Men who do women's work. Berkeley: University of California Press.