

Arnas Zdanevičius

## Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos\*

### Santrauka

Šio straipsnio tikslas yra analizuoti moters karjeros sampratą ir moterų karjeros trajektorijas, kurios galėtų būti suvokiamos kaip tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakančios projekcijos, kurias visuomeninis gyvenimas ir socialinė struktūra nubrėžia konkrečioje biografijoje. Moterų karjeros trajektorijos arba, kitaip tariant, moterų karjeros vingiai paryškina ne tik individualius faktorius (t.y. moters asmenybės bruožus, charakterio savybes ar socialinius įgūdžius, kurie padeda moteriai siekti karjeros), bet nurodo ir struktūrines kliūtis, kurios dažnai atsispindi visuomenėje susiformavusiuose stereotipuose, galios žaidimuose ir tapatybių konfigūracijose. Šiame straipsnyje analizuojamos 22 moterų biografijos, kuriose atsiskleidžia moterų pirmosios darbo patirtys, jų karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. Kita vertus, nagrinėjant „karjeros moterų“ gyvenimo istorijas ir pasakojimus nebuvo užmirštas ir kitas šio straipsnio tikslas – nustatyti, kokios yra pagrindinės struktūrinės priežastys, ribojančios moterų galimybes siekti karjeros. Nors žemiau pateikta analizė apsiribojo tik 'sėkmingų' moterų karjerų istorijomis, straipsnyje yra pateikiama sociologinė profesinio ir asmeninio gyvenimo kelyje pasitaikančių kliūčių analizė. Piešiamas ne tik 'karjeros moters' paveikslas, bet aiškinamos sąlygos, kurios kliūdo moterims prisitaikyti prie šiuolaikinės darbo rinkos poreikių ir riboja jų galimybes siekti karjeros aukštumų.

**PAGRINDINĖS SĄVOKOS:** Karjera, subjektyvioji ir objektyvioji karjeros sampratos, karjeros moteris, pozicinė karjera, profesinė karjera, nuolatinė karjera, lanksti karjera, linearinė karjera, spiralinė karjera.

### Įvadas

Besiformuojanti rinkos ekonomika ir demokratiniai procesai Lietuvoje sudaro palankesnę darbo santykių dirvą, kurioje atsiranda lyčių santykius humanizuojanti lygių galimybių politika, kuri (bent jau oficialiai) siekia, kad moterų ir vyrų karjeros procesas būtų paslankus ir visiems užtikrinantis lygias galimybes siekti karjeros. Todėl šio darbo tikslas yra pažvelgti į karjerą kaip į procesą, neturint išankstinio nusistatymo, kad takoskyrą tarp vyrų ir moterų karjeros galimybių nusako

skirtingos moterų ir vyrų karjeros sampratos ir strategijos, kurios, nors ir priklauso nuo skirtingai suvokiamų lyties vaidmenų, tačiau yra atviros socializacijai ir pokyčiams. Karjeros klausimas yra vienas iš pagrindinių šiuolaikinėje visuomenėje jau vien todėl, kad karjera yra glaudžiai susijusi su profesine ir lyties tapatybėmis, kurios yra svarbi moterų ir vyro kultūrinio identiteto dalis. Karjera kaip darbinė veikla yra suvokiama kaip asmens profesinė sėkmė, ir nors sėkminga karjera yra labai reliatyvi

\* Šis straipsnis yra 2001-2002 m. vykusio projekto "Moterys ir karjera" vienas iš rezultatų. Šio projekto metu buvo atliekamas kokybinis tyrimas ir vyresniųjų klasių moksleivių sociologinė apklausa. Straipsnio autorius nuoširdžiai dėkingas projekto iniciatoriui - VDU/ALF įkurtam VĮ "Jaunimo karjeros centrai", projekto vadovei Zinai Baltrėnienei bei finansiškai projektą rėmusiam Atviros Lietuvos Fondui. Kartu noriu labai padėkoti savo kolegei Jolantai Reingardienei (VDU), kurios profesionalumas ir lyčių tematikos išmanymas paskatino mane imtis feministinės sociologijos. Ir galiausiai noriu padėkoti visoms moterims, kurios, būdamos be galo užimtos, paaukojo dalelę savo brangaus laiko ir nuoširdžiai papasakojo savo gyvenimo istorijas. Minėto tyrimo rezultatai taip pat aptariami šiuose darbuose: Matonytė (2002), Reingardienė ir Zdanevičius (2003), Reingardienės straipsnis spausdinamas šiame žurnalo *Sociologija. Mintis ir veiksmai* numeryje, Kuzmickaitė D. (rengiamas spaudai).

sąvoka ir pakankamai subjektyvus dalykas, į individo karjerą sociologiškai įmanoma žvelgti iš esmės remiantis dviem būdais.

Pirmuoju atveju galima nagrinėti klausimą: kaip tam tikros profesijos arba specialybės pasirinkimas leidžia arba suteikia daugiau galimybių abiejų lyčių profesionalams siekti karjeros? Kitaip sakant, kokia profesija ar pareigos garantuoja prestižinį ir gerai apmokamą darbą, pasitenkinimą darbu ir socialinį mobilumą „iš apačios į viršų“? Šis požiūris posovietiniame kontekste vis dar išlieka aktualus, nes iki šiol Lietuvoje neformalus darbo pasidalijimas tarp lyčių (t.y. skirstymas į vyriškas ir moteriškas profesijas ir darbą) vis dar dominuoja ir yra kartu užslėptos moterų diskriminacijos darbo rinkoje priežastis ir padarinys (žr. Kanopienė 2000, Valackienė 2001 ir 2003, Purvaneckas ir Purvaneckienė 2001). Tačiau yra įmanomas ir kitoks, į karjerą kaip į procesą orientuotas, teorinis požiūris, kurį labai išsamiai savo straipsnyje išdėstė N. Petkevičiūtė (2003; 84-85). Anot šios autorės, „karjera yra procesas. Tai su darbu susijusios patirties nuosekli seka“ (kursyvas mano – A. Z.).<sup>1</sup> Kitaip tariant, sociologiškai būtų galima apibūdinti dvi pagrindines karjeros sampratas – objektyviają ir subjektyviają. *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<sup>2</sup>. Šiuo atveju kalbama apie karjerą kaip pasiekimą ir karjerą kaip profesiją. *Subjektyvioji karjeros samprata* rodo, kad karjera yra suprantama subjektyviai. Karjera yra labai susijusi su individo vertybinėmis orientacijomis ir asmeniniais pasirinkimais. Jeigu vieniems „daryti karjerą“ reiškia rasti mylimą ir džiaugsmą teikiantį darbą, tai

kitiems ši sąvoka gali nusakyti bandymą rasti gerai apmokamą darbą arba užsiėmimą prestižine ir gerai apmokama veikla. Nors karjera, anot Goffmano, „tai ne kažkas labai puikaus ar nuviliančio, tai dažniau sėkmė nei pralaimėjimas“, tačiau egzistuoja aibė karjeros apibrėžimų ir sampratų (Goffman, cit. iš: Petkevičiūtė 2003; 84). Yra daugiau būdų siekiant karjeros, todėl šio straipsnio tikslas yra analizuoti šiandienos Lietuvos moterų karjeros sampratą, aptarti sėkmingos moterų karjeros strategijas ir dažniausiai išskylančias kliūtis. Atsižvelgiant į objektyvią ir subjektyviają karjeros sampratas, *karjeros moteris* šiame straipsnyje apibrėžiama, kaip moteris, kuri, sėkmingai kilusi karjeros laiptais, užima aukštas (t.y. vadovaujančias pareigas).

## Tyrimo metodas

Dėl ribotos straipsnio apimties išsamiai aprašyti tyrimo metodą nėra galimybių, todėl norisi paminėti bent keletą esminių dalykų. Tyrimo „Moterys ir karjera“ (tyrimo vykdytojai – I. Matonytė, D. Kuzmickaite, J. Reingardienė ir A. Zdanevičius) vykdytojai, pasitelkdami „sniego gniūžtės“ metodą ir atsižvelgdami į veiklos pobūdį, atrinko 22 moteris iš Kauno, užimančias vadovaujančius postus. Su šiomis moterimis 2001 m. pabaigoje ir 2002 m. pradžioje buvo atliekami biografiniai, pusiau-struktūrizuoti interviu. Interviu buvo įrašinėjami į garso juosteles, vėliau transkribuojami ir analizuojami. Buvo siekiama ne tiek išsiaiškinti tam tikras moters biografijos detales, kiek sužinoti apie jos gyvenimą kaip visumą, kurioje galima ieškoti ‘teminių laukų’, kuriuose mes nagrinėjome moters karjeros trajektorijas. Buvo išskirti keturi tyrimo teminiai laukai: 1. Moters socializacija orientacinėje šeimoje iki brandos amžiaus; 2. Profesijos įsigijimas ir išsilavinimas; 3. Moters

<sup>1</sup> Petkevičiūtė (2003; 84-85) teigia, kad karjeros sąvoka apima du glaudžiai susijusius aspektus – subjektyvųjį („Karjera apima elgesį ir nuostatas, t.y. tai, ką asmuo daro ir jaučia. Šis karjeros aspektas susijęs su vertybių, nuostatų ir motyvatorių keitimusi įvairiuose amžiaus tarpsniuose“) ir objektyvųjį („<...> pasirinkimai ir veiklos, į kurias įsitraukiama“).

<sup>2</sup> P.vz., remiantis 1998 m. Vilnius atlikto tyrimo (reprezentatyvi Lietuvos suaugusiųjų gyventojų apklausa) duomenimis, prestižinė profesija arba veiklos rūšis siejama su mokslininko (8.0), universiteto dėstytojo (7.8) darbu. Neprestižinis užsiėmimas, anot Lietuvos gyventojų, yra policininko (4.9) ir netgi politiko (5.0) darbas (plačiau žr. Gaidys V.1998). Apie įvairius sociologinius darbo aspektus ir Lietuvos gyventojų darbo vertybes žr. Savicka 2000, Juknevičius ir Matulionis 2001.

dalyvavimas darbo rinkoje; 4. Šeimos kūrimas, motinystė ir lyčių santykiai šeimoje ir visuomenėje. Šie teminiai laukai leido susiaurinti biografinių interviu turinį. Teminiai laukai apibrėžė ir pagrindinius naratyvinius klausimus, kurie buvo pateikiami moterims.<sup>3</sup> Biografinio metodo tikslas buvo išsiaiškinti moters gyvenimo *istoriją* (t.y. tam tikrus gyvenimo faktus) ir gyvenimo *pasakojimą* (kuris yra neatsiejamas nuo gyvenimo faktų, tačiau galbūt įdomesnis kaip naratyvinis tekstas sociologiniu, lingvistiniu, psichoanalitiniu požiūriais). Gyvenimo istorija ir gyvenimo pasakojimas nėra tapačios sąvokos ir sociologiniu požiūriu svarbu į šį faktą atsižvelgti. Jeigu pirmuoju atveju kalbama apie konkrečius gyvenimo įvykius, faktus, kurie sudaro žmogaus gyvenimo istoriją, tai antruoju – apie šių faktų interpretaciją. Gyvenimo pasakojimas (kuris kartais gali nesutapti su gyvenimo istorija, t.y. realiais įvykiais) rodo, kaip gyvenimo faktai yra interpretuojami, retrospektyviai analizuojami ir pateikiami (apie tai plačiau žr.: Rosenthal 1993). Kadangi tyrimo autoriai dirbo sociologijos disciplinos rėmuose, pasitelkdami hermeneutinio atvejo rekonstravimo metodą, svarbu buvo išsiaiškinti ne vien tik moters argumentaciją (teorizavimą) apie tam tikrus jos gyvenimo tarpsnius ar retrospektyvų požiūrį į praeities įvykius, susijusius su jos karjera (kas dažniausiai yra pasiekama įprasto kokybinio tyrimo metu). Mums buvo svarbu rekonstruoti esminius moters gyvenimo įvykius ir patirtis, t.y. faktus, kurie nulėmė sėkmingą/nesėkmingą moters karjerą. Kitas klausimas (svarbus teoriniu požiūriu): kaip šie faktai susiję su moters specifiniais vaidmenimis visuomenėje?; kokią įtaką jie darė moters karjeros keliui?

Verta pripažinti, kad į tyrimo atranką patekusių moterų profesijų ir dažniausiai pagal savo profesiją pasirinktų darbo sričių spektras nėra platus. Analizuojamų moteriškosios lyties informančių grupę sudarė daugiausiai

vadovaujančius postus užimančios moterys iš Kauno. Tačiau darbo srities atžvilgiu moterų gyvenimo istorijos ir pasakojimai atspindi daugiausia 'moteriškajame' darbo rinkos sektoriuje dirbančiųjų moterų patirtis, t.y. tų moterų, kurios dirba švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros, žiniasklaidos ir valstybės tarnybos sferose. Verslo ir politikos sektoriuje, kuris tradiciškai yra suprantamas kaip 'vyriškoji' darbo rinkos ir karjeros sfera, atstovaujančių moterų tyrimo atrankoje buvo tik nedidelė dalis (4 iš 22).

### **Darbas ir karjera: pirmosios darbo patirtys ir karjeros planavimas**

Darbas ir karjera sociologiškai nėra tapačios kategorijos (Watson 1995). Nors ir negalima paneigti, kad šios sąvokos yra labai susijusios, nes karjera neįmanoma be darbo, t.y. išitraukimo į darbo rinką, kurioje yra kaupiamas finansinis ir socialinis kapitalas, tačiau pirmoji sąvoka implikuoja objektyvias, darbo rinkos diktuojamas ir profesinio statuso suteikiamas, reikšmes. Todėl svarbūs šios analizės klausimai yra šie: kaip besikeičiančios darbo rinkos sąlygos ir užimtumo struktūra lemia moters galimybes siekiant aukštesnio profesinio statuso ir sprendimų priėmimo galios?; kokios moters išitraukimo į darbo rinką ir efektyvaus buvimo joje priemonės garantuoja moters sėkmę hierarchinio mobilumo ir paaukštinimo kovose? Antroji, *karjeros*, kategorija sietina ne tik su visuomenėje nusistovėjusiomis ir moters socialinį mobilumą skatinančiomis arba ribojančiomis normomis, bet taip pat ir su subjektyviomis priežastimis, nulemiančiomis moters aspiracijas ir motyvacijas. Šios priežastys gali būti išvelgiamos tik išgilinus į unikalų ir nepakartojamą konkrečios moters gyvenimo pasakojimą ir istoriją.

Šiame analizės lygmenyje svarbu pažymėti, kad karjera gali būti suvokiama skirtingai dėl nevienodai išsąmoninamų ir įprasminamų lyties

<sup>3</sup> Moterims buvo pateikiami šie pagrindiniai, vadinamieji įžanginiai (naratyviniai), klausimai: 1. Pradžioje pakalbėkime apie Jūsų vaikystę. Prašom papasakoti apie Jūsų šeimą, kurioje Jūs užaugote? 2. Gal galite prisiminti tą Jūsų gyvenimo laikotarpį, kai Jūs pasirinkote savo profesiją, papasakokite, kai ką daugiau apie šį periodą? 3. Gal galite prisiminti laikotarpį, kai pradėjote dirbti, koks buvo Jūsų pirmasis darbas? 4. Dabar pakalbėkime apie darbą ir šeimą, gal galite papasakoti, kaip Jums sekasi suderinti darbą ir šeimyninį (asmeninį) gyvenimą?

ir profesinių tapatybių, kurios visų pirma yra glaudžiai susijusios su visuomenėje egzistuojančiomis darbo normomis ir ypač moters vaidmenų konfliktu viešojoje (darbe) ir privačioje (šeimoje) sferose. Kitaip tariant, kalbant apie moterų karjerą reikia turėti omenyje, kad klausimas – „Kas svarbiau: šeima ar darbas/karjera, arba kaip suderinti šiuos dalykus?“ - daug dažniau iškyla moterims nei vyrams. Kadangi moters išitraukimas į darbo rinką dažniausiai sutampa su šeimos kūrimo ir motinystės pradžia, todėl įdomus yra kitas klausimas: ar tikrai moterys labiau nei vyrai susiduria su profesinės tapatybės formavimosi krizėmis, o moterų kilimas karjeros laiptais yra labiau užsitęsęs ir ilgiau trunkantis procesas? Profesinė tapatybė ir pirmosios darbo patirtys yra svarbūs veiksniai, kurie yra sietini ir su sėkmingos karjeros plėtojimo galimybėmis. Nors kiekvienos moters karjeros planavimas ir plėtojimas yra individualus ir priklauso nuo pasirinktos profesijos specifikos bei moters individualių gebėjimų įgyvendinant jai keliamus reikalavimus, šio straipsnio tikslas yra aptarti ir kintančioje darbo santykių erdvėje ryškėjančius bendrus bruožus, kurie būdingi ne vienos kurios nors profesijos moterims ir jų karjeros mobilumui, bet moterims posovietinėje Lietuvoje apskritai.

Kalbant apie pirmąsias darbo patirtis iš pradžių reikia paminėti, kad dvidešimties dviejų Kaune gyvenančių moterų gyvenimo istorijų (faktų) ir gyvenimo pasakojimų (faktų interpretacijos) analizė rodo, kad visas į tyrimo atranką patekusias moteris galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmąją grupę sudarė dabartinės 40-50-metės (t.y. gimusios 1950-60 m., kurios į darbo rinką išitraukė apie 1975-85 m.). Antrąją grupę sudarė 30-40 metų amžiaus moterys (t.y. gimusios apie 1960-70 m., kurios savo profesinę karjerą pradėjo apie 1985-95 m.). Tokį skirstymą visų pirma nulėmė amžiaus kategorijos, tačiau ne mažiau svarbi priežastis buvo ta, kad šios dvi amžiaus grupės ypač skyrėsi savo ankstyvosios darbo patirties

atžvilgiu; joms nemažai įtakos galėjo turėti sovietinio ir posovietinio laikotarpio diktuojamos rinkos sąlygos bei valstybės ekonomikos modelis ir darbo rinkos politika.

Nors apie esminius skirtumus tarp šių amžiaus grupių dar negalima kalbėti, patirtys, kurios buvo nulemtos to laikotarpio, kai moterys išitraukė į darbo rinką, skiriasi. Pirmosios grupės moterų išskirtinis bruožas yra tas, kad šios moterys paskyrimus darbui gaudavo dažniausiai po studijų aukštojoje arba aukštesniojoje mokykloje. Sovietinėje Lietuvoje paskyrimų sistema buvo taikoma siekiant proporcingai paskirstyti darbo jėgą po visą šalies teritoriją. Kai kurių profesijų specialistai buvo rengiami tam tikram regionui – šitaip buvo įgyvendinama socialistinė regioninė darbo rinkos ir užimtumo politika, ir Lietuva čia nebuvo išimtis. Paskyrimų sistema nebuvo visiškai represinė, t.y. kai naujesiems darbo rinkos dalyviams (ypač gerai besimokantiems) pavykdavo pasirinkti iš kelių variantų arba atsisakyti paskyrimo. Taigi vienas iš esminių skirtumų (kalbant apie pirmąsias darbo patirtis tarp šių dviejų tiriamųjų grupių) buvo darbo garantijos, kurios egzistavo sovietmečiu. Štai tokia yra tipinė 7-ojo dešimtmečio moters karjeros pradžia, vykusi sovietinės urbanizacijos ir industrializacijos kontekste. Apie tai pasakoja mokytoja, kilusi iš provincijos, vėliau tapusi mokyklos vadove:

“<...> Tuomet buvo skirstymai, tuomet buvo paskyrimai. Nori nenori buvo skiriamos vietos. Nežinau, kaip kitur, bet pas mus buvo taip. Buvo skelbiamos vietos, nurodomi rajonai ir miestai. Pačioms grupėms leido pasiskirstyti vietas. Jeigu kildavo kokia konfliktinė situacija, tada būdavo skiriama komisija, priimamas sprendimas. Pagrindiniai miestai - Klaipėda, Šiauliai ir Kaunas. Vilniaus tuomet nebuvo. Ten jau vietų nebuvo. Kažkodėl Rytų Lietuvoje reikalingi mokytojai. Kaip ir dabar, taip ir anuomet. Kadangi mano statusas leido (juokiasi) rinktis, tai pasirinkau Kauną. Nors iš tikrųjų tai labai toli nuo tėviškės, bet mano gimtinėj tuo metu irgi nebuvo vietų. Ir antras dalykas – aš netoli Kauno turėjau giminių. Jau turėjau kur pradžia prisiglaust. Taip ir atvykau.”(Angelė, 58 metai)<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Visose cituojamose ištraukose kalba yra šiek tiek pataisyta ir sutrumpinta (red. past.). Siekiant išsaugoti anonimiškumą moterų vardai yra pakeisti.

Darbo garantijos tarybiniais laikais, ypač universitetų ir profesinių technikos mokyklų absolventams, buvo bene šimtaprocentinės, tačiau teigti, kad situacija buvo iš esmės skirtinga, nėra įmanoma. Kaip galima spręsti iš visų tyrime dalyvavusių moterų biografijų, savo karjeros pradžioje jos nesucidūrė su nedarbo problemomis, kurios aktualios šiandienos vyresniojo amžiaus ir jaunoms moterims. Tai galima būtų paaiškinti remiantis tuo, kad rinkos ekonomika (karjeros požiūriu) labiausiai veikia dabartines trisdešimtmetes, nes pirmajame nepriklausomybės dešimtmetyje darbo rinka dar nebuvo tiek įtakojama rinkos sąlygų. Galima pastebėti tai, kad ne visos moterys, pradėjusios savo karjerą sovietmetyje, galėdavo vienodai pasinaudoti įsidarbinimo garantijomis. Pavyzdžiui, Rima (44 m.) išvažiavo dirbti žurnaliste į provinciją, nes žinojo, kad jai darbovietė skirs butą, tačiau Valė (44 m.) kartu su vyru išvyko ieškotis darbo į sostinę, kur jos vyras gavo paskyrimą, tačiau, neradę gyvenamojo būsto, grįžo atgal į Kauną ir ieškojo darbo savo gimtajame mieste.

Tačiau vis dėlto galima teigti, kad pirmosios grupės moterų biografijose dominuoja 'standartinė' moterų įsitraukimo į darbo rinką pradžia ir karjeros kelias: studijos aukštojoje mokykloje, paskyrimas dirbti, apsisprendimas pasilikti arba išeiti iš paskirtos darbo vietos ir nuosekli karjeros pradžia. Antrosios grupės moterų biografijose ryškėja jau kokybiškai kitas – rinkos sąlygų diktuojamas darbo paieškos procesas karjeros pradžioje bei dinamiškesnis karjeros kelias ir strategijų įvairovė, kurią lemia kintantys darbo rinkos poreikiai ir laisvos rinkos ekonomikai būdingi valdymo ir vadybos reikalavimai. Štai kaip juos apibūdina moteris darbdavė:

“Mes žiūrime į išsilavinimą, mes žiūrime į tai, kur žmogus yra dirbęs, mes paprašome charakteristikos. Mes pasižiūrime, kokius kursus yra baigę asmenys, nes, jei tai susiję su buhalterija, aš turiu šeštą jausmą; aš kalbu su žmogum, aš žiūriu jam į akis, aš klausiu... Iš atėjusių žmonių mes tik dvi sugebėjim atrinkti. Bet aišku yra profesiniai reikalavimai. Nes jeigu ateina vyr. finansininkės pavaduotoja, o ieškai finansininkės, tai ji jau turi darbo stažą; o kai pasiimi studentę, kad ir su aukštuoju išsilavinimu, be abejo, ją reikės mokyti, visko reikės mokyti ...” (Raimonda, 50 m)

Ramunės (28m.), Neringos (24 m.), Laimos (35 m.), Virgos (30 m.), Rasos (28 m.) biografijų analizė rodo, kad šios kartos moterims patekti į darbo rinką ir gauti gerai apmokamą darbą, o kartu ir mėgiamą darbą, yra kur kas sunkiau lyginant su jų vyresnėmis kolegėmis. Visų pirma tai vyksta dėl to, kad vis dažniau patekima į darbo rinką nulemia konkursas, kai jaunam specialistui, neturinčiam darbo patirties, yra sunku įrodyti savo pranašumą prieš kitus. Šią problemą paaštrina informančių įvardintas bendrojo lavinimo ir aukštųjų mokyklų nesugebėjimas prisitaikyti prie naujų darbo rinkos sąlygų ir atsainus požiūris į profesinių įgūdžių, reikalingų profesinei kvalifikacijai, ugdymą:

“Iš tikrųjų, galvojant apie mokyklinį išsilavinimą, tai dabar aš, vertindama tai, kokių įgūdžių, kokių sugebėjimų reikalauja mano darbas, galiu pasakyti, kad mokykla (aišku, pati pradžia išsilavinimo) nedavė sugebėjimo savarankiškai dirbti.“ (Rasa 28m.)

Kad aukštųjų mokyklų požiūris į absolventų paruošimą rinkos ekonomikos sąlygų diktuojamai darbo rinkai yra labai svarbus veiksnys, byloja Virgos karjeros istorija. Anot trisdešimtmetės verslininkės, kuri savo profesinę karjerą pradėjo valstybinėje įmonėje, o šiuo metu vadovauja savo pačios įkurta bendrovei, universitetas, kuriame ji studijavo, palaikė glaudžius ryšius su darbdaviais, todėl po baigimo beveik visi kurse besimokantys studentai sėkmingai įsidarbino privačiose firmose. Tačiau vis dėlto negalima visos kaltės suversti vien tik universitetams ir aukštosioms mokykloms, nes pačių studentų iniciatyvumas jau studijų metais taip pat yra ne mažiau svarbus sėkmingai karjeros pradžia, kuri neretai nulemia ir visos karjeros kelią. Štai Rasos istorija rodo, kad pirmosios darbo patirtys studijų metais yra labai svarbios profesinės tapatybės formavimuisi, o kartu ir tolesnei karjerai:

“I: Kokios buvo Jūsų pirmojo darbo sritys? ... Pirmosios patirtys, kurias Jūs patyrėte dirbdama?”

R: Dabar yra penkta mano darbovietė, bet iš tikrųjų pirmosiose dirbau po kelis mėnesius; tiesiog aš galvoju, kad galbūt vertėtų pasakoti, kai aš,

studijuodama bakalaurą, dirbau psichologe logopediniame darželyje. Tai iš tikrųjų buvo darbas, kaip minėjau, <...> galėjai dirbt, galėjai nedirbt, tiesiog laisvė tau buvo duota; tai iš tikrųjų dirbau keliom kryptim, tiek su vaikais, tiek su tėvais, tiek su pedagogais. Būdamą 22 metų, tiesiog subūriau tokią grupelę auklėtojų, kurios norėjo kažko naujo. Tuomet sudarėm patogų magistro studijų grafiką ir dirbome. Būtent baigdamą bakalaurą darbą pradėjau ieškotis darbo pagal organizacinės psichologijos specialybę, nes iš tikrųjų supratau, kad tai ta vieta, kur aš norėčiau dirbti.

I: Jūs sakot „supratau.“ Gal galėtumėte paaiškinti plačiau?

R: Būtent, kad mano logopedinio darželio patirtis man parodė, kad iš tikrųjų darbas su suaugusiais žmonėmis yra man labiau priimtinas, aktyvesnis darbas, nes organizacinė psichologija yra personalo vadyba įmonėse; tiesiog galbūt tas aktyvumas ne švietimo įstaigoje mane viliojo, ir iš tikrųjų išbandžiau save jau antrame darbe ir galiu pasakyti, kad tikrai pasirinkau sritį, kurioje manau ir pasilikti.” (Rasa, 28 m.)

Pažymėtina, kad dalyvavimas darbo rinkoje studijų metais arba kvalifikacijos kėlimas karjeros pradžioje labai priklauso ne tik nuo universitetų ir darbdavių geranoriškumo ar sugebėjimų sudaryti lankstesnius studijų tvarkaraščius ir darbo grafikus, bet ir nuo pačių studentų ar darbuotojų iniciatyvumo ir noro tobulintis. Kaip galima spręsti iš visų interviu analizės, šios problemos buvo artimos ir vyresnei kartai. Pavyzdžiui, moteris, kuri ne tik pasiekė profesinių aukštumų (užėmė aukštą vadovaujančią padėtį verslo bendrovėje), bet padarė ir politinę karjerą (šiuo metu ji yra miesto tarybos narė, atstovaujanti vienai iš opozicijai priklausančių partijų), savo karjeros pradžioje, tik paragavusi “darbininkiškos duonos”, suprato mokslo ir studijų vertę ir norą mokytis:

“Aš kai baigiau vidurinę mokyklą, aš visiškai nenorėjau mokytis, kažkodėl man jau turbūt taip pabodo vidurinė mokykla; aš visiškai nenorėjau mokytis, ir tada mano mama (kad aš turbūt pajusčiau darbininko darbo skonį) įdarbino “Inkaro” gamykloje. Ir aš labai gerai prisimenu savo pirmąjį darbą, kai reikėdavo keltis 5 val., 7 val. prasidėdavo pamaina, reikėdavo dirbti prie konvejerio... . Metus laiko padirbusi, aš jau pradėjau kažkaip kitaip mąstyti. Tai ir buvo, sakyčiau, toks akstinas, kad reikia eiti toliau.” (Raimonda, 50 m.).

Nežiūrint į tai, kad dabartinių 50–mečių ir

30–mečių moterų pirmosios darbo patirtys nežymiai skiriasi, vis dėlto tarp jų galima pastebėti daugiau panašumų nei skirtumų. Visų pirma visos moterys jau pačioje savo karjeros pradžioje aiškiai suvokė, kad jų išitraukimas į darbo rinką yra tikslinga veikla, kuri ateityje duos dividendus. Pavyzdžiui, šiuo metu aukštas vadovaujančias pareigas akademinėje universiteto struktūroje užimanti Valė, nusivylusi savo pirmuoju paskyrimu, po dekretinių atostogų sąmoningai nusprendė sugrįžti į universitetą ir daryti mokslinę karjerą, kuri jos manymu, labiau sietina su jos profesinių sugebėjimų realizavimu bei finansiniais privalumais.

Sąmoningas apsisprendimas siekti užsibrėžto tikslo yra labai svarbus veiksnys, lemiantis tolimesnę moters karjeros trajektoriją. Nors ir negalima teigti, kad visos „karjeros moterys” jau pačioje karjeros pradžioje tikrai žinojo tai, ko siekia, ir turėjo aiškų suvokimą, kurios savęs realizavimo ir poreikių patenkinimo strategijos yra labiausiai įgyvendinamos, didesnė dalis tiriamųjų savo jaunystės svajones paversdavo suplanuotais tikslais. Architektė Meilutė jaunystėje jautė simpatijas ekologinėms idėjoms, todėl progai pasitaikius (pamačiusi skelbimą dėl darbo spaudoje) paliko savo ankstesniąją darbovietę ir tapo vadovaujančias pareigas užimančia valstybės tarnautoja aplinkosaugos srityje. Aldona, nuo vaikystės svajojusi tapti aktore, nors ir nepriimta į konservatoriją, visą savo gyvenimą paskyrė teatrui. Įkūrė mėgėjišką meno kolektyvą, kuris vėliau išaugo į profesionalų ir savivaldybės remiamą teatrą, kuriam šiuo metu vadovauja. Galima skirti du pagrindinius veiksnius, nulemiančius moters sąmoningą apsisprendimą. Pirmą, galima pamatyti, kad sėkminga socializacija (profesinis orientavimas, vertybės) šeimoje ir švietimo sistemoje (išitraukimas į užklausinę veiklą ar būrelius) jau vaikystėje išugdo gebėjimą suvokti savo privalumus ir trūkumus. Antra, pašaukimo pajautimas (sąveikaujant su išskirtinėmis asmenybėmis mokykloje, šeimoje, darbovietėje) tampa svarbiu veiksniumi, lemiančiu apsisprendimą dėl karjeros. Sėkminga

socializacija ir ankstyvas pašaukimo pajautimas buvo labai svarbūs veiksniai tiriamųjų moterų karjeros istorijose. Pastarieji ypač išryškėja Aldonos, Valės, Eleonoros gyvenimo istorijose. Vartojant simbolinės sąvokos (G. H. Meado) terminologiją, reiktų pažymėti, kad “svarbūs kiti”, t.y. svarbūs tie žmonės (pvz., darbo vadovas, kolegos, netgi sutuoktinis), kurie padeda susiformuoti žmogaus profesinei tapatybei ir padeda apsispręsti karjeros pradžioje.

Moters sąmoningam apsisprendimui siekti profesinių aukštumų ir mobilumo turi įtakos daugelis veiksnių, tarp jų ir įvairialypių moters vaidmenų konfliktas, kuris dažnai iškyla moters karjeros pradžioje. Tačiau šiame kontekste reiktų pažymėti, kad moters vaidmenys šeimoje neturėjo lemiamos reikšmės tiriamųjų moterų karjeros planavimui. Išskyrus Meilutės atvejį, šeimos kūrimas bei vaikų priežiūra moterų karjerai buvo papildomas rūpestis greta darbinių reikalų, tačiau ši praktika pakankamai reikšmingos įtakos moterų karjerai nepadarė. Kitaip tariant, šeimos kūrimas arba vaikų priežiūra tikrai nebuvo kliūtis, trukdanti moterų karjeros plėtrai. Rima netgi mano, kad moterims yra lengviau daryti karjerą negu vyrams: “<...> moteriai, aš manau, tam tikra prasme, viena vertus, yra lengviau padaryti karjerą; todėl, kad moteris iki šiol yra drausmingos, disciplinuotos ir labiau pareigingos; ir aukštosiose mokyklose, pavyzdžiui, didelė dalis gauna geresnį išsilavinimą ...” Tačiau prieš pradėdant nagrinėti gilesnes moterų karjeros posūkių ir karjeros strategijas svarbu išsiaiškinti tai, kaip pačios moteris suvokia karjerą.

### Karjeros samprata ir karjeros modeliai

Vakaruose atlikti karjeros tyrinėjimai leidžia daryti prielaidą, kad vienas iš svarbiausių aspektų tyrinėjant karjeros plėtros galimybes yra gebėjimas išgilinti ir suprasti individualią žmogaus karjeros sampratą. Kita vertus, nors kiekvieno individo supratimas apie tai, kas yra karjera, skiriasi, galima nustatyti bendrus bruožus. Todėl galbūt svarbiau būtų nustatyti

tai, kokie karjeros sampratos bruožai išryškėja moterų gyvenimo pasakojimuose. Apibendrintai galima sakyti, kad yra įmanomos dvi pagrindinės karjeros studijų kryptys: tyrimai, kurių tikslas yra analizuoti karjeros ‘turinį’, ir tyrimai, kurių objektas yra karjeros ‘struktūra’. Karjeros turinio analizė leidžia suvokti karjeros kaip profesijos ir darbo pasirinkimo priežastis, motyvus, interesus ir vertybes. Kitaip tariant, tokie tyrimai yra nukreipti į individualų karjeros analizės lygmenį. Karjeros trajektorijų struktūros tyrimų tikslas yra atkurti unikalią individo karjeros sampratą ir modelį. White et al. (1992; 106) siūlo atsižvelgti į šiuos kintamuosius dydžius:

1. Koks yra informacijos, susijusios su “karjeros” sąvoka, dydis? Kitaip tariant, ar daug yra kalbama apie karjerą?
2. Ar platus yra karjeros projekcijų spektras? Kokios yra įmanomos karjeros alternatyvos?
3. Kaip keičiasi karjeros samprata gyvenimo raidoje, arba kokie pokyčiai lemia karjeros sampratos kaitą?
4. Kaip giliai karjeros samprata persismelkia į kitas žmogaus gyvenimo sferas?

Kadangi buvo pasitelkiami biografiniai pusiau-struktūrizuoti interviu, kurių metu konkrečių klausimų apie karjeros sampratą nebuvo užduodama, šiame darbe galima tik paviršutiniškai pažvelgti į tiriamųjų karjeros turinį. Todėl pagrindinis dėmesys šiame skyriuje bus kreipiamas į karjeros struktūrinius elementus, t.y. bus bandoma atkurti pačius bendriausius moterų karjeros trajektorijų modelius.

Analizuojant moterų karjeros turinį išryškėjo dvi pagrindinės moterų karjeros sampratos: *pozicinė* karjera ir *profesinė* (savęs realizavimo) karjera. *Pozicinė* karjera yra suprantama kaip moters galių didėjimas sprendimų priėmimo sferoje, kuris yra siejamas su moters poziciniu (t.y. pareiginiu) mobilumu į viršų. Pozicinės karjeros sąvoka taip pat implikuoja siekimą pasirinkti tas veiklos sferas, kurios yra prestižinės ir kuriose yra gaunama

didesnė finansinė nauda. *Profesinės karjeros* sąvoka yra glaudžiai susijusi su pozicine karjera, nes labai dažnai tie žmonės, kurie pasiekia profesinių aukštumų, įgauna ir kitą, t.y. pozicinę karjerą, atributą - paaukštinimą pareigose. O tai dažniausiai nusako ir didesnę atsakomybę ir aukštesnį atlyginimą. Tačiau tuomet, kai esminis pozicinės karjeros aspektas yra užimamos pareigos, profesinę karjerą apibrėžia nuoseklus ėjimas link užsibrėžto tikslo. Labai svarbus profesinės karjeros aspektas yra savęs realizavimas, nes didesnės tiriamųjų moterų dalies karjera ir profesinė veikla kartu yra integrali jų tapatybės dalis. Kai kurios moterys, pavyzdžiui, žurnalistė Rima, karjerą netgi supriešina profesijai. Profesija tampa gyvenimo būdu, todėl karjera nėra savitiksli, bet karjera – tai profesinių aukštumų siekimas, kuris reikalauja atsidavimo ir pasišventimo savo pasirinktai veiklai: “Karjera čia nelabai ką reiškia, čia yra pati profesija, gyvenimo būdas, ir jį arba pasirenki, arba nepasirenki, ir viskas, sakyčiau, čia yra ne karjeros problema.” (Rima 44 m).

Šių karjeros sampratos aspektų išskyrimas yra sąlygiškas, ir jis dar nerodo, kad moteris, kuriai svarbesnė yra viena karjeros samprata, visiškai atmeta kitą karjeros suvokimo aspektą. Kitaip tariant, netgi ir tuo atveju, kai moteris teigia, kad “karjera nėra jos siekiamybė” (pvz., Vida), išanalizavus moters gyvenimo istoriją ir pasakojimus, galima užčiuopti tai, kokia yra jos karjeros samprata ir kaip šioji samprata įtakoja moters karjeros kelią. Kartais, kaip pažymi Beata, ypač šiuos du karjeros aspektus neįmanoma atskirti, nes jie vienas nuo kito yra neatsiejami, nors vertybine prasme ji, kaip ir dauguma tyrimo informančių, pozicinei karjerai priskiria mažesnę, dažniausiai neigiamą, reikšmę:

“<...> Ko gero, čia reikėtų tuos du takelius ir turėti mintyje. Vienas dalykas yra karjera ir profesija; aš niekada nesižavėjau moterimis, kurių savaiminis tikslas yra karjera, todėl tokių žmonių negerbiu.” (Beata 40m.)

Interviu medžiaga leidžia daryti išvadą, kad ‘pozicijų’ aspektas yra mažiausiai svarbus

moterų karjeros sampratai. Kaip rodo Virgos atvejais, užimama padėtis moteriai, ypač karjeros pradžioje, nėra reikšmingas veiksnys. Pasitenkinimas darbu ir jausena, kad savo darbine veikla galima pasiekti apčiuopiamų rezultatų, rodo, yra žymiai svarbesni dalykai. Netgi pačiame karjeros įkarštyje moteris dažnai nelinkusi susitapatinti su pozicine karjera. Rima (44 m.) iškelia laisvės ir nepriklausomybės vertybes, kurių į jokių postus neiškeistų: “Aš manau, kad aš nesu karjeros moteris, priešingai, postai man visiškai neturi reikšmės, aš kaip tik jų visai nenoriu, ir aš visai nenoriu turėti dar daugiau darbo. Jeigu aš nuvažiuosiu į Vilnių, turėsiu dar daugiau darbo negu čia. Čia yra laisvė, aš esu savarankiška, aš esu toli nuo valdžios, ir apskritai tai yra pliusas, kurį galbūt suvoki, kai tau ne aštuoniolika metų, nes ten yra konvejeris, tai yra fabrikas, o čia yra ramu.” Kad pozicinė karjera nėra siekiamybė *per se* rodo ir moterų argumentacija, nusakanti tai, kaip joms pavyko užimti aukštas pareigas, kurioje labai dažnai jaučiamas pasiteisinimas. Pavyzdžiui, Gerda (50 m.) pasakoja: “<...> Aš baisiai nenorėjau į tas pareigas, aš labai norėjau dirbti paprasta inspektore, turėti savo rajoną, bylas; būti arčiau žmonių, daugiau bendrauti ir negalvoti apie tuos didelius strateginius planus ir užduotis, bet mano bendradarbės, jos tiesiog mane privertė suprasti, kad privalau kažko imtis, nes kažkas turi imtis.”

Teigti, kad moterys nevertina savo užimamų pareigų, nebūtų tikslu. Ne viena pašnekovė pabrėžė jų autonomijos ir lyčių lygybės vertybes, kurias taip pat užtikrina jų padėtis ir statusas organizacijoje. Tačiau paradoksas yra tas, kad tradiciškai su moterų karjera dažniausiai siejamas kintamasis dydis - užimamos vadovujančios pareigos - nėra svarbiausias moterims. Sociologiškai svarbu pabrėžti, kad nors kiekybiškai mes galime išmatuoti, kaip kinta moterų socialinis mobilumas pagal svarbių padėčių skaičių, kokybine prasme moterų karjera pačioms moterims yra kur kas gilesnis reiškinys. Paprasčiau tariant, tų moterų, kurios užima vadovujančius postus, suvokimo požiūriu, netinka teigti, kad jos yra pasiekusios karjeros



aukštumas. Karjeros moteris, moterų akimis, yra laisva, nepriklausoma, mylinti savo profesiją moteris, kuri savo darbe mato prasmę. Dauguma pašnekovių teigė, kad joms yra labai svarbu matyti ir suvokti, kad jų darbas yra reikšmingas, kad jį vertina kiti, o jų darbo vaisiai yra svarbūs visuomenei: “Man svarbu, kad šita mano kova turi rezultatų.” (Roma 52 m.). Gerda, prisimindama savo karjeros pradžia, taip pat pabrėžia rezultatų svarbą:

“<...> kai aš atėjau, tai buvo baisiausi vaikų namai, kuriuose gyveno po 200-300 vaikų, nebuvo tos globos sistemos, ir man, pavyzdžiui, reikšmingiausi darbai, kuriuos aš čia nuveikiu ir kuriais aš labai džiaugiuosi, buvo savivaldybės vaikų namų atsiradimas 1995 m., kai mes surinkom vaikus (šeimoje augo 5, 6 ar 7 vaikai, išbarstyti po įvairias institucijas, nes būdavo apgyvendinama pagal vaiko amžių: mažiukas vienoj, didesnis kitoj, kitas - trečioj, ir tie broliai, seserys apskritai nežinojo, kad jie turi vieni kitus. Tai žinai, aš labai džiaugiuosi ta savo idėja ir dabar labai džiaugiuosi, kad man šovė į galvą tokia mintis.” (Gerda 50 m.)

Moterų karjeros tyrinėtojai jau seniai pastebėjo, kad vyrų ir moterų darbo ir karjeros sampratos skiriasi, o tai taip pat turi įtakos ir jų darbinei elgsenai. Jeigu vyrams darbas yra jų karjeros dalis, moterims darbas yra reikšmingas *čia ir dabar*, todėl apie karjerą moterys galvoja mažiau. Priežastys, kodėl moterys yra mažiau linkusios sąmoningai planuoti karjerą, yra aiškinamos įvairiai. Viena iš pagrindinių priežasčių, kaip teigia Scase ir Goffee, yra ta, kad moterų karjerą daug dažniau nutraukia netikėti įvykiai, tokie kaip nėštumas, motinystės atostogos, gyvenamosios vietos keitimas dėl vyro karjeros ir pan.<sup>5</sup> Verta pažymėti ir tai, kad tik viena iš tyrime dalyvavusių moterų aiškiai pasisakė, kad viename savo karjeros etape atsisakė karjeros dėl to, kad norėjo geriau pasirūpinti vaikais. Kita vertus, tai jokių būdu nereiškia, kad moterims šeimos reikalai netrukdė daryti karjerą.

Pasitelkiant White *et al.* (1992) siūlomą karjeros sampratų struktūrinį modelį ir pritaikius jį interviu analizei, galima teigti, kad moterų karjeros sampratos yra labai susijusios su moterų sprendimo priėmimo modeliais, kurie atsispindi ir moterų darbo istorijose. Aišku, negalima teigti, kad moterų sprendimų priėmimo logikai ir pasirinkimams neturi įtakos išoriniai veiksniai, kurie gali būti įvairialypiai. Moterų karjeros samprata neretai kinta pasikeitus situacijai tiek privačioje, tiek viešojoje sferose. Remiantis tuo, kokius sprendimus priima moterys, išsirinkdamos profesiją, įsidarbindamos, keisdamos darbovietę, siekdamos paaukštinimo ir t.t., galima pastebėti keturis moterų karjeros sampratos struktūrinius elementus arba jų tipizaciją<sup>6</sup>:

1. Nuolatinė karjera
2. Lanksti karjera
3. Linearinė karjera
4. Spiralinė karjera

*Nuolatinė karjera.* Moterys, kurios labai anksti priėmė sprendimą rinkdamosi vieną ar kitą specialybę ir nuosekliai ėjo savo profesinio augimo (tačiau nebūtinai tuo pačiu ir hierarchinio kilimo) laiptais aukštyn, jų karjeros samprata gali būti pavadinta nuolatinė. 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, ir šis pasirinkimas nėra kvestionuojamas.

*Lanksti karjera.* Jau pats pavadinimas pasako, kad tokia karjeros samprata nurodo šios sąvokos lankstumą. Karjera šioje sampratoje yra atvira pokyčiams ir naujoms interpretacijoms, jos apibrėžimas nėra aiškiai fiksuotas, todėl karjera išorinių sąlygų atžvilgiu nuolat kinta. Moterys, kurių karjeros samprata

<sup>5</sup> Žr. Scase ir Goffee (White B., Cox C. and Corper C. (1992) *Women's Career Development: A Study of High Flyers*, Oxford: Blackwell, ch. 5 “Career Development” p. 106.).

<sup>6</sup> Tipizacija rodo, kad šios karjeros sampratos nebūtinai yra fiksuotos ir nekintamos. Šie struktūriniai elementai atspindi idealius tipus, bet ne realiai egzistuojančius modelius, kurie yra priskiriami tam tikriems individams. Taip pat reikia pažymėti, kad ši tipizacija taip pat gali būti pritaikoma ir vyrams, tačiau dėl patogumo yra aprašoma ir pritaikoma moterims.

yra lanksti, yra linkusios keisti pareigas, darbovietę. Šių moterų „Sodros“ knygelėse tikriausiai yra žymiai daugiau įrašų apie darbovietės keitimą. Kita vertus, lankstumas nėra tapatinamas tik su darbovietės keitimu. Kadangi lanksčios karjeros moterų požiūris į karjerą nuolat keičiasi, tokios moterys daug dažniau keičia ne tik darbovietę, bet ir profesiją, jos daug lengviau priima sprendimus keisti pareigas (tikriausiai labiausiai paaukštėjimus). Ši samprata labai glaudžiai siejasi su populiariai suprantamu „karjerizmu“, tačiau ši lankstumo konotacija yra greičiau lankstumo (prisitaikymo) kaip neigiamo bruožo pasekmė. Tačiau lankstumas gali būti suprantamas ne tik neigiamai, bet ir teigiamai.

*Linearinė (nuosekli) karjera.* Vienas iš pagrindinių linearinės karjeros bruožų yra planavimas, kurio tikslas yra ne trumpalaikiai, bet ilgalaikiai pasiekimai. Ši karjeros samprata yra labai panaši į nuolatinę karjeros sampratą, tačiau nors linearinės karjeros samprata yra gana stabili, t.y. patys pagrindiniai šios karjeros sampratos aspektai yra pastovūs, tačiau taktika yra kintanti ir gali būti keičiama keičiantis aplinkybėms. Šią karjeros sampratą turinčios moterys dažniausiai pasiekia išpūdingų karjeros aukštumų, nes savo užsibrėžto tikslo jos siekia kryptingai ir nuosekliai. Tačiau priemonės, kurias pasitelkiant siekiama šio tikslo, gali būti pasirenkamos atsižvelgiant į situaciją (pavyzdžiui, galima keisti darbovietę, bet nekeisti profesijos/pareigybės, arba atvirksčiai).

*Spiralinė karjera.* Šis karjeros sampratos modelis taip pat vadinamas integraciniu, nes čia yra integruojami įvairūs karjeros modeliai. Ši karjeros samprata yra artimesnė toms moterims, kurių aspiracijos karjeros atžvilgiu nėra pakankamai aiškiai fiksuotos, jos labai priklauso nuo tam tikro moters gyvenimo ciklo. Karjeros samprata yra modeliuojama remiantis asmenine patirtimi, pasiekimais ir įvairiomis nesėkmėmis. Moterys, besivadovaujančios spiralinės karjeros modeliu, kažkuriame savo karjeros etape dažnai apskritai atsisako karjeros, tačiau, pasikeitus aplinkybėms, siekia užsibrėžto tikslo. Šios karjeros sampratą vaizdžiai implikuoja Auros pasakojimas. Šios

moters patirtis rodo, kad motinystės atostogos tam tikra prasme gali būti netgi efektingas karjeros ramstis: „Kadangi ištekėjau, išėjau į dekretą iš to skyriaus, tai tada sugalvojau, kad reikėtų turbūt dar gilinti žinias, ir stojau į universitetą, pasirinkau teisės specialybę. Ir tada trejus metus mokiausi, auginau vaiką. Tai buvo vis dėlto turbūt lengvesnis periodas, nes nereikėjo kartu dirbti ir mokintis, dar ir mama padėjo auginti vaiką, ir dėl to sekėsi neblogai suderinti du tokius darbus, nes vaiko auginimas irgi yra darbas.“

Moterų gyvenimo istorijų analizė leidžia daryti išvadą, kad moterų karjeros kelio pradžioje dominuoja nuolatinės arba lanksčios karjeros sampratos modeliai, kuriuos vėliau pakeičia linearinės arba spiralinės karjeros modeliai. Dvylikos moterų pirmosios darbo patirtys rodo, kad darbinė veikla karjeros pradžioje buvo gana pastovi, t.y. dominuoja nuolatinės karjeros modelis. Reikia pabrėžti, kad nuolatinės karjeros taktiką savo karjeros pradžioje dažniausiai pasirenka medikės ir žurnalistės. Tai tikriausiai galima paaiškinti tuo, kad abiems šioms profesijoms reikalingas tam tikras pašaukimas ir išankstinis žinojimas apie tai, kokių savybių reikalauja šios specialybės. Galima pastebėti, kad beveik visos žurnalistės savo gyvenimo istorijose prisimena, kad neprofesionalia žurnalistika užsiiminėjo jau mokyklos laikais (pvz., rašė rašinius į vietinius laikraščius). Rima, kuri nuo penktos klasės norėjo būti žurnaliste, baigusi studijas universitete dirbo rajono laikraštyje, gilioje provincijoje, „nuo eilinės korespondentės iki atsakingojo sekretoriaus pavaduotojos“. Tačiau vėliau jos karjeros samprata keičiasi į linearinę, atsiranda suvokimas, kad norint kažką pasiekti, reikia turėti ilgalaikius tikslus, kurie buvo siejami su gyvenimu ne provincijoje, bet viename iš didžiųjų miestų. Vaiva, kaip ir jos tėvai, pasirinko gydytojo darbą ir visą laiką dirbo klinikose, parašė disertaciją ir savo karjerą paskyrė ne tik gydomajam darbui, bet ir švietėjiškai, humanitarinei veiklai (įkūrė tos ligos, kuria pati sirgo, nevyriausybinę organizaciją). Jos karjeros kelias ir samprata taip pat nukreiptas į ilgalaikius tikslus, ir tai

rodo, kad jos karjera iš *nuolatinės* greitai orientuojama į *linearinę*. Meilutės karjeros istorija rodo *nuolatinės* karjeros transformaciją į *spiralinę*. Baigusi architektūros studijas ji ilgą laiką dirba architektė, tačiau atsisako karjeros šioje srityje dėl to, kad galėtų daugiau laiko skirti šeimai ir vaikams. Tačiau savyje jautusi polinkį į ekologiją, kurią taip pat galima suderinti su architektūra, Meilutė pradeda dirbti valstybės tarnyboje aplinkosaugos srityje. Nors jos darbo profilio keitimo kaina yra gana aukšta (patiria nuolatinį stresą „skonį“), savo karjeros ateities perspektyvoje ji išvelgia teigiamų momentų, nes jos darbo vaisiai yra matomi, dirbdama mylimą darbą ji prisideda prie gimtojo miesto aplinkos apsaugos. Ingos darbo istorija rodo, kaip moters karjeros samprata iš nuolatinės transformuojasi į lanksčią:

“I: Gal galite prisiminti laikotarpį, kai pradėjote dirbti?; koks buvo Jūsų pirmasis darbas?

Inga: Mano pirmasis darbas ir, sakyčiau, vienintelis, - 15 metų darbo maisto pramonėje. Aš dirbau Kauno mėsos kombinate, dirbau gydytoja, o po to - vyriausia gydytoja. Tuo laikotarpiu aš metus laiko mokiau studentus; kaip sakiau, yra tekę laimėti ir konkursą; tuo metu, kai aš dėščiau studentams, pagal *Apple* programą aš išvažiavau į Gento universitetą ir pradėjau dirbti tokį mokslinį darbėlį. Po metų nutrūko stipendija, aš grįžau namo, aplinkybės namuose pasikeitė, ir aš jau nebegrižau atgal į Gantą. Neaišku, kaip būtų susiklostę viskas toliau, jei aš būčiau grįžus. I: O buvo koks nors įvykis ar impulsas, kuris lėmė, kad pereitumėte į šitą darbą?

Inga: Taip, tas impulsas labai banalus, nes mėsos kombinatas ėjo gražiu bankroto keliu, ir aš tiesiog išėjau nemokamų atostogų, nes tokia buvo situacija; ir per tą laiką tiesiog sužinojau, kad yra skelbiamas konkursas, ir apskrityje buvo kuriamas toks skyrius. Na, ir be abejo, keletas pažįstamų paakino, kad aš dalyvaučiau; ir taip aš atėjau, sakyčiau, kelių atsitiktinumų dėka.” (Ištrauka iš interviu su Inga.)

Kitų (10) moterų darbinės veiklos istorijos rodo, kad karjeros kelio pradžioje moters karjeros samprata yra *lanksti*. Moterys dažniausiai dirba pagal specialybę, tačiau siekia perkvalifikavimo, nevengia ir atsitiktinių darbų, kurie arba suteikia daugiau finansinių galių arba tiesiog darbinės patirties, kuri yra vėliau naudinga kituose karjeros etapuose. Pavyzdžiui,

Aldona siekė būti aktore, tačiau, neįstojusi į konservatoriją, draugių pakalbinta įstojo į bibliotekininkystės studijas universitete, o jas baigusi keletą metų dirbo bibliotekoje. Tačiau netrukus susiformavo ir ilgalaikiai jos karjeros tikslai – noras dirbti meno srityje ir atsiduoti teatrui. Iš kitų dviejų moterų karjerų istorijų galima spręsti, kad karjeros lankstumas karjeros pradžioje yra labai naudingas. Joana 11 metų dirbo valstybinėje vaistų gamybos įmonėje, tačiau tuo pačiu metu, Sąjūdžio laikais, išitraukė į “Caritas” veiklą, kurioje įgavo reikiamos patirties. Taigi savo pirmojo darbo patirtį ir kvalifikaciją panaudojusi individualaus verslo kūrimui, Joana šiuo metu yra privačios vaistinės direktorė ir savininkė. Jos karjeros aspiracijos pasikeitė; pagrindinis tikslas dabar yra ne profesinės kvalifikacijos kėlimas, bet verslo plėtra. Birutė planavo tapti medicinos darbuotoja, baigė medicinos mokyklą, tačiau jos planai - įstoti į Medicinos institutą - pasikeitė, nes reikėjo rūpintis, kad nežlugtų šeimos verslas. Po sėkmingos komercinės veiklos Birutė susipažįsta su verslininkais ir politikais, o tai paskatina ją užsiimti politine veikla ir tapti politinio pasitikėjimo valstybės tarnautoja.

### Sėkmingos karjeros strategijos

Moterų karjeros plėtojimo klausimas yra labai aktualus ne tik teorinėje feministinėje literatūroje. Vakaruose yra rašomi vadovėliai moterims, memuarai, kuriamos strategijos, kurios turėtų padėti moterims įsidarbinti, siekti paaukštinimo, didesnės sprendimų priėmimo galios ir t.t. Lietuvoje dominuoja vakarietiška verstinė publicistika, kuri ne visada tinka lietuviškajam kontekstui. Todėl šio poskyrio tikslas yra moterų lūpomis sumodeliuoti strategijas, kurios padėtų moterims jų karjeros kelyje. Aišku, išankstinis perspėjimas tikriausiai būtų toks. Šiame skyriuje pateikiamos moterų strategijos yra išbandytos, tačiau jos yra konstruojamos implicitiškai, šias strategijas galime tik suvokti, nes moterys konkrečiai jų neperteikė. Tačiau prieš pradėdant kalbėti apie tai, kas yra sėkminga karjera ir kokios yra

įmanomos sėkmingos karjeros strategijos, būtų naudinga trumpai aptarti, kokios yra pagrindinės kliūtys, su kuriomis moterys susiduria siekdamos karjeros.

Šiame kontekste reikia pastebėti, kad interviu metu nebuvo pateikiamas tiesioginis klausimas, leidžiantis atskleisti moterų nuomonę apie dažniausiai pasitaikančius sunkumus karjeros kelyje. Tačiau interviu medžiaga rodo, kad moterims šios problemos yra aktualios, todėl jos pačios apie tai pradeda kalbėti. Vienas iš dažniausiai sutinkamų barjerų, susijusių su moters socialiniu mobilumu, kuris siejamas su pozicine karjera, buvo diskriminacinio pobūdžio faktai. Nors daugelis moterų teigė, kad jos pačios dėl to nenukentėjo, darbinėje aplinkoje moterys pastebi jų lyties atžvilgiu vykdomą diskriminaciją:

“Net ir nežinau, kiek procentiškai yra vadovujančių vyrų ir moterų, bet žinau, kad, kai mes baigėm farmaciją, vyrams iš tikrųjų buvo pasiūlyti direktorių, vaistinių vedėjų postai; tada buvo dar paskyrimai, ir geriausios vietos vis dėlto buvo pasiūlytos vyrams.” (Joana 41 m.)

“<...> Jokių vadovujančių postų neužėmė moteris, tas buvo nesąmoningai daroma; redaktorius neparodė, kad jis kažkaip niekina [moteris], bet netiesiogiai tai buvo leidžiama suprasti. Moterims buvo mokami mažesni pinigai, nors aš negaliu pasakyti, kad tai, pavyzdžiui, buvo susiję su manimi (Neringa 24 m.).

Neretai moteris atsisako karjeros dėl per didelio darbo krūvio. Auros patirtis rodo, kad dėl šios priežasties teko atsisakyti darbo: “Teko atsisakyti vien dėl to, kad iš darbo niekada iš tikrųjų neišeinu pasibaigus darbo laikui; jisai, kaip sakyti, nesibaigia ta valanda, to darbo turi padaryti tiek, kiek jo turi, ir dar namo parsineši, ir šeštadieniais, ir sekmadieniais, ir vaikai tą jaučia.” Kita moteris vėlgi apmąsto savo galimybę keisti darbo profilį, nes nejaučia savo darbo rezultatų:

“Šiaip tai, aišku, man nusibodo truputėlį tas darbas, kadangi jisai vis tiek siejasi su tų pačių problemų sprendimu, kurių galbūt negali išspręsti čia, pačiame skyriuje; tai turi tiktai teikti kažkokius pasiūlymus aukštesnėms institucijoms. Ir galbūt toksai tas ratas, kai paskui tos problemos grįžta atgal.” (Aura 37 m.)

Kita vertus, moters apsisprendimą dėl karjeros taip pat labai dažnai įtakoja ir situacija šeimoje. Aura apie tai kalba tokiais žodžiais: “Kadangi šeima man patarė kol kas viską palikti senoj vietoj, nes vis tiek tai, kas nauja, reikalauja darbo ir fizinio, ir moralinio įnašo, tai šeima sako, - kol vaikas mažas, kol kas ten ir būk, visur dabar yra sunku. <...> Tai, manau, kad yra normalu, ir reikia kol kas laukt.”

Tęsiant šią temą reikia prisiminti jau anksčiau minėtos architektės istoriją. Meilutė pabrėžė, kad pagrindinė jos išėjimo iš darbo priežastis buvo jos ir jos vadovų (lytis nenurodoma) skirtingi požiūriai į profesinius dalykus: “Man didesnis slogutis būdavo, kai projektavime esi užguitas, kai kažkokie virš tavęs esantys projektų ir pan. vadovai neteisingai paskirsto kažkokius dalykus, ir nieko tu padaryt negali. Na, tai būdavo tais laikais, nieko padaryt negali, teisybės rast negali... . Niekur garsiai nepasakysi, kad tai yra neteisinga.” (Meilutė 55 m.). Ši istorijos detalė atskleidžia ir dar vieną labai reikšmingą faktą. „Karjeros moterims” vienas iš svarbiausių momentų yra tobulėjimas ir jų profesinių gebėjimų įvertinimas, todėl, neradamos galimybių plėtoti savo gebėjimus, moterys dažniausiai pasitraukia. Pavyzdžiui, Neringa po konfliktų su savo viršininku, kurio požiūris į „karjeros moteris” buvo neigiamas, susirado kitą darbą. Gerda teigė, kad “jei moteris –gabi, ją visada pastebės, o jei vyras – kvailas, jis niekada karjeros nepadarys.”

Šie lyčių santykiai darbo sferoje nurodo, kad lyties faktorius tebėra reikšmingas moterų karjeros genezėje. Kai kurios moterys teigė, kad labiau palankesnė moteriai yra ta darbo aplinka, kur vadovauja moteris, nes moteris moterį visada geriau supranta. Ypač paplitusį stereotipą apie vyrus kaip geresnius vadovus bandė griauti dvi moterys - Roma ir Joana:

“<...> Man sekėsi pakliūti į gerą akademinę terpę. Ir tai akademinėi terpei vadovavo moteris. Pedagogikos ir estetiško lavinimo katedroje - doc. Šiaučiulienė, o Neorganinės chemijos katedroje - prof. Zelionkaitė. Ta artimoji mikro terpė man buvo palanki. Kaip moteriai. Nebuvo kažkokių tai kontroversijų.” (Roma 52 m.)

“Mūsų vedėja provizorė <...>, jina pati turėjo tris vaikus; kolektyvui buvo būdinga tokia nuostata, kad moterims reikia padėti; šia prasme buvo žiūrima gan blaiviai, kaip ir aš stengiuosi dabar žiūrėti, kadangi farmacijos specialistai iš esmės yra moterys, aš nežinau, kiek procentų, bijau suklysti, tačiau pas mus šimtaprocentiškai buvo moterys.” (Joana 41 m.)

Kalbant apie sėkmingos karjeros sampratą reikia pabrėžti keletą momentų. Šis moterų karjeros tyrimas leidžia daryti išvadą, kad sėkmė moterų karjeroje yra suprantama trejopai. Visų pirma sėkminga karjera yra suprantama kaip tokia, kuri atitinka moters pašaukimą – “karjerą daro ne tie, kurie atėjo atsėdėti darbo valandas, bet atėjo iš pašaukimo”. Pasitenkinimas karjera visų pirma suvokiamas kaip pasitenkinimas darbu ir kasdienine darbine veikla. Šis sėkmingos karjeros aspektas glaudžiai susijęs su profesionalumo siekimu. Beveik visos tyrime dalyvavusios moterys teigė, kad labiausiai karjerą lemia žmogaus profesinės (asmeninės) savybės. Taigi pasitenkinimas, kurį galima pasiekti, tikriausiai gali būti pasiekiamas pasitelkiant strategiją, kurią siūlo Eleonora: “žiūrėk į viską mėlynomis akimis”. Tai nusako uolų mokymąsi ir nuolatinį savęs tobulinimą. Kaip jau buvo minėta, daugelis moterų kalbėjo apie nuolatinį savęs tobulinimą, savišvietą ir siekimą profesinės kvalifikacijos aukštumų. Iš interviu analizės matyti, kad mokymasis ir mokslas (ypač stažuotės užsienyje) buvo kokybinis moterų šuolis į viršų ir vienas iš staigios karjeros ramsčių. Tai galima pamatyti iš Raimondos patirties:

“Raimonda: Aš ilgą laiką dirbau ne vadovaujančias pareigas, bet po to <...> tas mano mokymasis; buvo tokia Kauno automatizacijos priemonių gamykla, tai šioje gamykloje aš pradėjau augti. Nuo paprastos ekonomistės <...> aš paskui užėmiau planavimo biuro viršininkės pareigas - iki tos gamyklos uždarymo, sakykime. Tai buvo ilgas 18 metų kelias.

I: Kas paskatino jūsų profesinį augimą: jūsų asmeninės savybės, jūsų išsilavinimas, koks nors epizodas? Raimonda: Galbūt žinot <...> nesakyčiau, be abejo, tai yra visą laiką žinių siekimas. Ir kada tu kažką žinai, tu stengiesi daugiau sužinoti, tu netgi tobulėjai tame pačiame darbe, nes darbe tobulėjimui ribų nėra. Ir kai tu domiesi, atlieki savo darbą, kažkaip esi pastebimas žmogus; ir tai man padėjo turbūt gyvenime, sakyčiau.” (ištrauka iš interviu su Raimonda)

Valės patirtis taip pat labai panaši:

“<...> Aš supratau, kad buvimas Kanadoje tuos du mėnesius, kai aš išvažiavau į Kanadą, labai daug ką pakeitė mano gyvenime. Aš supratau labai daug naujų dalykų. Aš supratau, kad iš tikrųjų nesu, sakykime, jau tokia visiškai kvaila ir atsilikusi, <...> nesuprantu to, ką jie ten dėsto, ir ką reikia dėstyti, ir ką reiktų keisti. Na, žodžiu, tie 1992 m. mano gyvenime, kai aš ten du mėnesius pabuvau, jie pakeitė labai daug ką. Tai galbūt leido man save įvertinti. Žinoma, kai aš gavau tą įvertinimą, tokį apdovanojimą iš Kanados universiteto. Tas irgi buvo labai malonu. Jie nedalina ten kiekvienam. Ir, grįžus čia, aš grįžau kitokia. Tai buvo toks kokybinis šuolis.” (Valė 50 m.)

Visa interviu medžiaga leidžia daryti išvadą, kad moterys nėra linkusios “gudrauti”. Tokios strategijos, kai imamasi apgaulės, korupcijos arba pasinaudojimo pažįstamais žmonėmis, buvo retas atvejis. Nors ir šiuos karjeros metodus yra sunku nustatyti interviu metodu, tačiau keletas moterų prisipažino, kad ypač savo karjeros pradžioje įsidarbinti padėjo pažįstami arba giminės. Štai kokia buvo Rimos įsidarbinimo viename iš įtakingiausių laikraščių istorija: “Paprasčiausiai paskambinau vadovui ir pasakiau, kad noriu pas juos dirbti. Sakė, - „gerai, ateik”. Aš jį pažinojau, mes mokėmės paraleliai, kolūkyje net virėjų kurse buvau, cepelinus jam virdavau, mes buvom pažįstami, aš pusę redakcijos pažinojau.” Kita vertus, “gudravimai” padeda ne tik dėl to, bet ir siekiant užsibrėžtų tikslų, kurie gali būti naudingi karjeros plėtrai: “<...> dirbdama pagal paskyrimą aš <...> ėjau pas švietimo skyriaus vedėją, prašiau, kad man leistų stoti, nes būtinai reikėjo pateikti sutikimą, kad mane atleidžia nuo sesijos; na, bet vis tiek aš pasiekiau savo, aš įstojau į neakivaizdines žurnalistikos studijas ir po to tiesiogiai jau dirbau žurnalistinį darbą ...” (Beata 40 m.)

Antroji strategija (anot vienos informantės, “išsikrovok sau erdvytę, kur niekas tau nelips ant galvos”) yra susijusi su autonomija. Ši strategija siūlo moterims siekti nepriklausomybės ir didesnės įtakos ne pasitelkiant tiesioginę konfrontaciją su galios struktūromis (biurokratija, vyrais, valdžia) organizacijose, bet ypatingo užsispyrimo ir pastangų dėka. Tai

Roma palygina su “musės zyzimu”, tačiau jis yra taip pat efektingas:

“R: <...> kai sakai moterišku balsu rimtą dalyką, jo išklausa vienaip, kai tą patį dalyką kartoja vyriškas balsas, jo išklausa kitaip. Kai aš atsistodavau kalbėt, matydavau, kad jie klauso KAIP aš kalbu. Tai yra, tai yra jų gyvenimo praskaidrinimas. Moteris atsistojo kalbėt, – oi, kaip malonu. Ką aš kalbu ir kad tai, ką aš kalbu, yra racionalu, kad aš esu aukštojo mokslo tyrinėtojas, o mes svarstom aukštojo mokslo reformavimo problemas, jie pradėjo girdėti tik po gero pusmečio. Ir neretai tai, ką aš sakydavau, juos nervindavo. Nes aš ne visada, ir toli gražu ne visada, sutikdavau su bendra nuomone. Moteriai skirta pritarti. O jeigu jinai nepritaria ir tai sako kaip mokslininkas, tai yra dirglu.

I: Kaip pasireiškavo tie jų nervai?

R: Momentine prasme niekaip. <...> Tai labai dažnai tai būdavo kaip įkyrios musės baidymas. Tu jos neužmuši. Bet tu ją baidai. Tai toks, na, kaip pasakyti, “ai, jinai vėl kalba”. Ir būdavo taip, - praeina kiek laiko, jie užmiršta, ką aš sakiau, bet jų mintyse tai užsifiksavo. Jų minčių žemėlapis jau tai priėmė, jie perdirba tai kaip savo informaciją. Ir tada jie po kurio laiko kalba tai, ką aš sakiau, bet sako kaip savo. Aš džiaugdavausi, kad mano mintys prigijo. Bet jos nelikdavo mano mintimis. Pvz., visi užmiršo, kad buvo siūloma Lietuvoje dualinė aukštojo mokslo sistema. Ir tik mano, va šito, musės zyzimo, dėka mes turime binarinę, daug šiuolaikiškesnę, sistemą.” (Ištrauka iš interviu su Roma.)

Trečioji strategija – “išnaudok savo moteriškumą ir nepasiduok vyriško žaidimo taisyklėms”. Valė moteriškumą įvardija kaip savotišką ginklą: “Tai, kad aš esu moteris, man, pavyzdžiui, kelis kartus tikrai padėjo. Aš esu tikra. Aš galbūt per daug emociškai sprendžiu kai kuriuos klausimus, o vyrai pasimeta prieš tokį, sakykime, nuoširdumą, atvirumą, emocionalumą. Ir tai yra savotiškas ginklas.” Nors kai kurios moterys teigė, kad norint pasiekti karjerą reikia išmokti vyriško žaidimo taisyklių, vis dėlto dauguma pripažino, kad moteriškumas yra efektinga strategija, kurios neverta atsisakyti.

Vardijant kitas moterų paminėtas savybes, kurios reikalingos siekiant karjeros, reiktų pabrėžti bendravimo įgūdžius. Didžioji dauguma moterų pabrėžė, kad geri santykiai su kolegomis, komandinis darbas, kurie yra labai svarbūs profesinėje veikloje, yra

efektyvesni tuomet, kai palaikomi geri santykiai su kolegomis. Kalbėdama apie bendravimo įgūdžius Valė patarė, kad jauniems specialistams “reikia iškęsti vyresniųjų kolegų spaudimą, kol esi jaunas”. Rasa bandė įtikinti, kad reikia “turėti lankstumo ir mokėti prieiti prie vadovų”. Kitos pašnekovės nurodė iniciatyvumą, veiklumą, savarankiškumą, moralumą kaip esminius bruožus, kurie reikalingi moteriai siekiant karjeros.

### Baigiamosios pastabos

Kokybinio tyrimo išvados neturėtų būti apibendrinančios ar kažką labai konkretaus teigiančios. Greičiau atvirkščiai, indukcinė kokybinio metodo logika ir biografinė moterų karjerų analizė pateikia daugiau klausimų nei atsakymų. Tačiau, kita vertus, šis tyrimo metodas leidžia išsiaiškinti individualų atvejį, nustatyti tam tikrus idealius modelius, kurie galbūt pasitarnaus kuriant ir įgyvendinant kiekybinius moterų karjeros tyrimus ateityje. Vis dėlto norisi nusakyti keletą pagrindinių pastabų. Kokybinė moterų biografijų analizė leidžia daryti išvadą, kad moterų karjeros samprata yra nuolat kintanti ir priklausoma nuo gyvenimo situacijos ir aplinkybių. Ypač karjeros samprata keičiasi studijų metais ir profesinės veiklos pradžioje. Atrodo, kad moterims daug svarbesnė yra ne pozicinė, bet profesinė karjera. Kaip rodo interviu duomenys, moterims yra daug svarbiau save realizuoti, dirbti mėgstamą darbą ir būti nepriklausomoms, negu kęsti seksistinių ir patriarchalinių pažiūrų vyrų-vadovų priespaudą vardan aukštesnių pareigų, didesnio atlyginimo ar prestižinio darbo. Šio tyrimo moterų gyvenimo istorijų analizė rodo, kad moterų karjeros kelio pradžioje dominuoja nuolatinės arba lanksčios karjeros sampratos modeliai, kuriuos vėliau pakeičia *linearinės* arba *spiralinės* karjeros modeliai. Moterų karjeros strategijų analizė pateikė vieną, tačiau labai reikšmingą staigmeną – moterims vyriški žaidimai ir vyriški karjeros siekimo modeliai nėra priimtini. Moterys, siekdamos karjeros, naudoja savo sukurtomis *moteriškomis* taisyklėmis, moteriškumas – tai

ginklas kovoti su vyrų priespauda darbo rinkoje ir kovoje dėl paaukštinimo. Moteriškas karjeros *darymas* yra tikriausiai vienas iš pagrindinių sėkmingos karjeros receptų visoms moterims.

Moterų karjeros tyrinėjimai ateityje galėtų būti nukreipti į moters darbinės veiklos analizę atsižvelgiant į, mano nuomone, tris svarbesnius aspektus. Pirma, moters karjeros planavimą ir sprendimų priėmimo strategijas kaip svarbius profesinio rengimo komponentus. Antra, labai svarbus aspektas nagrinėjant moterų karjerą, yra pasitenkinimas savo profesine veikla ir jo poveikis moters tolimesnės karjeros

perspektyvoms. Šioje srityje sociologai galėtų analizuoti darbo aplinkos, darbo organizacijų, ir darbo kultūros poveikį moterų karjerai ir karjerai apskritai. Trečia, ne mažiau reikšminga tyrimų dalis turėtų būti ir klausimas apie moters karjeros integraciją į kitas gyvenimo sferas. Pavyzdžiui, labai svarbia hipoteze galėtų būti klausimas: ar būtent tos moterys, kurios sėkmingai išsprendžia lyties vaidmenų konfliktus (susijusius visų pirma su šeimos ir darbo suderinamumu), yra pajėgesnės konkuruoti su vyrais karjeroje?

## Literatūra:

Kuzmickaitė, Daiva (straipsnis rengiamas spaudai). "Tapatumo konstravimas vyrų karjeros istorijose"  
 Matonytė, Irmina. 2002. "Politika ir moters karjera". *Sociologija. Mintis ir veiksmas*. 2002/2: 5-22.  
*Europa ir mes*. 2001. Matulionis, Arvydas ir Juknevičius, Stasys. (sud.). Vilnius: Gervelė.  
 Kanopienė, Vida. 2000. "Užsiėmimų segregacija Lietuvos darbo rinkoje". *Filosofija/ Sociologija* 4: 57-64.  
 Purvaneckas, Andrius, Purvaneckienė, Giedrė. 2001. *Moterys Lietuvos visuomenėje: Palyginamoji tyrimų analizė*. Vilnius: Danielius.  
 Petkevičiūtė, Nijolė. 2003. "Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste". *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7: 82-98.  
 Reingardienė, Jolanta, Zdanevičius Arnas. 2003. "Moksleivių vertybinės orientacijos ir pasirengimas karjerai". *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7: 98-109.

Rosenthal, G. 1993. "Reconstruction of Life Stories: Principles of Selection in Generating Stories for Narrative Biographical Interviews". In R. Josselson & A. Lieblich (Eds), *The Narrative Study of Lives*, London: Sage.  
 Savicka, Aida. 2000. "Lietuvos gyventojų darbo vertybės 1990-1999 metais". *Kultūrologija*. 6 tomas: 252-277.  
 Valackienė, Asta. 2001. *Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: padėties ir požiūrio vertinimas Lietuvoje*, Daktarės disertacija (05S), Kaunas: Kauno technologijos universitetas.  
 Valackienė, Asta. 2003. "Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7: 110-128.  
 Watson, T. J. (1995) *Sociology, Work and Industry*, London: Routledge.  
 White, B, Cox C., Corper C. 1992. *Women's Career Development: A Study of High Flyers*. Oxford: Blackwell.

Gauta: 2004 04 09

Pateikta spaudai: 2004 06 20