

VIDUTINIO IR PRIEŠPENSINIO AMŽIAUS MOTERŲ EFEKTYVAUS DARBO PROBLEMŲ TYRIMAS

Aistė Stancikienė

Mykolo Romerio universitetas, Strateginio valdymo fakultetas, Valdymo teorijos katedra
Ateities g. 91, LT-08303 Vilnius
Telefonas 8 65 042 567
Elektroninis paštas dromantaite@yahoo.com

*Pateikta 2007 m. balandžio 18 d.
Parengta spausdinti 2007 m. gegužės 4 d.*

Santrauka

Visuomenėje nusistovėjusi nuomonė, kad vyresnio amžiaus asmenų kvalifikacinis lygis yra žemesnis, dėl fiziologinių pakitimų jie negali atlikti darbo taip efektyviai, kaip jaunesni asmenys. Todėl natūraliai suvokiamas šių asmenų efektyvaus darbo problemiškas. Objektivių priežasčių tam yra nemažai – ūkio pertvarkymas, įmonių nuosavybės formų pasikeitimas, neretai pasitaikantis darbdavių neigiamas požiūris į vyresnius nei 50 metų darbuotojus, netikėjimas jų sugebėjimais kelti kvalifikaciją, prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančių darbo sąlygų, pagaliau pačių pagyvenusių asmenų pasitikėjimo savimi trūkumas. Tad tenka susimąstyti, kokios priežastys lemia tokią visuomenės nuostatą, kiek yra mokslškai pagrįstas požiūris į vyresnio amžiaus asmenų nesugebėjimą sparčiai integruotis į besikeičiančią darbo rinką, kas verčia abejoti ir ieškoti patikimesnių žinių bei visapusiškesnio pačios problemos ir jos sprendimo supratimo.

Šiame straipsnyje pristatomas tyrimas, kurio tikslas – išsiaiškinti vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterų požiūrį į darbą Lietuvoje bei jo pokyčius socialinių permainų sąlygomis. Atliekant tyrimą buvo pasirinktos dvi grupės amžiaus grupių moterys – vidutinio ir priešpensinio amžiaus, t. y. 45–54 ir 55–60 metų. Pastaroji grupė – tai tos moterys, kurioms liko ne mažiau kaip 5 metai iki senatvės pensijos amžiaus.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo efektyvumas vis dėlto priklauso nuo moters amžiaus ir kad jis lemia pozityvesnę vidutinio nei priešpensinio amžiaus moterų nuomonę apie moters darbą. Vidutinio amžiaus moterims yra būdingesnis karjeros siekis nei priešpensinio amžiaus moterims – daugiau vidutinio amžiaus respondentų siekia, siekia ar ruošiasi siekti kvalifikacijos ir tobulėjimo, o tokių priešpensinio amžiaus tiriamųjų yra tik ketvirtadalis. Taip pat vidutinio amžiaus moterys mano, kad būdamos šio ar kiek vyresnio amžiaus gali efektyviausiai dirbti, tuo tarpu priešpensinio amžiaus tiriamosioms praėjęs laikas atrodo geriausias.

Pagrindinės sąvokos: vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterys, efektyvus darbas.

Įžanga

Svarbu apibendrinti, kokia prasme „amžiaus“ sąvoka vartojama kalbant apie grupes, visuomenes, gyventojus. „Konkretūs žmonės gyvenimo eigoje tik senėja, tegul skirtingu laipsniu ir greičiu. Grupės bei visuomenės gali ir jaunėti, ir senėti. Visuomenės amžius – ne jos pragyvento laiko matas, o visų narių vidutinis amžius“ (Socialinė gerontologija, 2002). Atskirų amžiaus grupių gyventojai vertinami pagal atskirus aspektus – reprodukcinį, ekonominį, kultūrinį, socialinių vaidmenų atlikimo ir kitais požiūriais. Tačiau dažniausiai literatūroje ir praktikoje takoskyra tarp amžiaus grupių grindžiama ekonominiu veiksniu – tapatinama su žmogaus žemutine ir viršutine darbingo amžiaus riba.

Šiame straipsnyje amžių apibrėžėme pagal socialinius-ekonominius kriterijus: vidutinio amžiaus moterys – tai moterys nuo 45-erių iki 54-erių ir priešpensinio amžiaus moterys – 55–60 metų. Pastaroji grupė – tai tos moterys, kurioms liko ne mažiau kaip 5 metai iki senatvės pensijos amžiaus, šiame darbe dar vadinamos „priešpensinio“ amžiaus moterimis.

Kita vertus, dažnai „vidutinio“ amžiaus moterys bendrai suvokiamos kaip visų Lietuvoje esančių moterų amžiaus bendras vidurkis – vidutinis amžius. Iš dalies būtų galima taip galvoti, tačiau šiame straipsnyje mes atsiribosime nuo tokios amžiaus apibrėžties.

Apie šias dvi amžiaus grupes galime kalbėti ir kaip apie skirtingais istoriniais laikotarpiais subrandusias amžiaus grupes. Tokiu atveju priešpensinio amžiaus grupei priklausytų tos moterys, kurios gimė, augo, brendo ir didesnių aktyvios savo veiklos laikotarpį dirbo sovietinės sistemos ir pramoninės epochos laikotarpiu. Tai grupė, išgyvenusi esminius politinius, ekonominius bei socialinius pokyčius, sovietinės sistemos propaguotų vertybių žlugimą. Tuo tarpu vidutinio amžiaus grupė – tai moterys, kurios taip pat gimė sovietiniu laikotarpiu, tačiau jos galėjo bręsti jo irimo ir naujos santvarkos pradžios laikotarpiu. Aktyvios veiklos etapą savo gyvenime ši karta pradėjo iš esmės kitomis nei priešpensio amžiaus moterys sąlygomis.

Tarybinė moteris pirmiausia buvo darbuotoja, kurios darbo pobūdis dažnai nesiskyrė nuo vyrų, ir tai buvo sovietinio lygiateisiškumo apraiška. Darbas buvo visiems privalomas, darbo indėlis tėvynės labai buvo kiekvieno žmogaus vertinimo matas. Planinei tarybinei ekonomikai reikėjo daug darbo jėgos, o šeimoms – dviejų pragyvenimo šaltinių. Taigi moterys ėjo dirbti, o joms padėdavo numatytos lengvatos ir paslaugos šeimoms. Nepaisant tokio deklaruojamo lyčių lygiateisiškumo tarybiniu laikotarpiu Lietuvoje susiformavo patriarchalinis tiek vyrų, tiek pačių moterų požiūris į gyvenimą, į moters padėtį bei vietą visuomenėje.

To laikotarpio konstitucija visiems darbingo amžiaus gyventojams garantavo teisę į darbą ir vyrų bei moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodą darbą. Formalų lygų vyrų ir moterų statusą visuomenėje garantavo tarybinė konstitucija, o didelis moterų ekonominis aktyvumas buvo laikomas svarbiausia prielaida lyčių lygiateisiškumui pasiekti. Iš tikrųjų valstybė taikė įvairias specialias priemones siekdama užtikrinti moterų teises – tai jų darbo apsauga, mokamos motinystės atostogos, išmokos ir pašalpos šeimoms bei daugelis kitų lengvatų ir socialinių garantijų. Taigi tarybinė ideologija moterų dalyvavimą mokamo darbo srityje laikė svarbiausiu veiksmu užtikrinant lyčių lygiateisiškumą, todėl visuomenėje buvo aktyviai formuojamas neigiamas požiūris į kiekvieną, pasirinkusią motinos, namų šeimininkės, o ne darbininkės ar tarnautojos karjerą (Kanopienė, 2000).

Atkūrus Nepriklausomybę besikeičiančioje Lietuvoje kito ir moters padėtis bei vaidmuo tiek šeimoje, tiek visuomenėje. Dauguma moterų ryžosi siekti profesinės karjeros siedamos savo vaidmenį su profesine veikla. Tik nedidelę dalį tenkino namų šeimininkės padėtis, tačiau ir šis pasirinkimas nebeturėjo tokio neigiamo atspalvio. Naujam moters vaidmeniui pritarė tiek vyrai, tiek ir pačios moterys. Keičiantis ekonominei padėčiai, daugelis moterų į darbus sugrįžti nebegalėjo, nes dėl privatizacijos buvo mažinami etatai, kai kurios įstaigos ir institucijos buvo visai panaikintos, iš darbo buvo atleidžiamos net dirbančios moterys. Po truputį įsivyravo tendencija į darbą priimti ne vyresnes nei 30 metų moteris – iš esmės pasikeitus užimtumo sąlygoms nedarbas pirmiausia tapo vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterų problema. 1995 m. duomenimis, vyresnių kaip 40 metų amžiaus bedarbių net 75 proc. sudarė moterys (Purvaneckienė, 1995). V. Kanopienė straipsnyje *Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje* (2000) teigia, kad moterys, ypač vyresnės nei 30 metų, turi menkesnes įsidarbinimo galimybes. Tai, autorės nuomone, patvirtina tiek oficiali statistinė informacija apie moterų ir vyrų bedarbystės trukmę, tiek ir specialių tyrimų rezultatai. Darbo biržos duomenimis, iš visų 1997 m. pabaigoje užregistruotų nedirbančių moterų daugiau nei penktadalis (22,3 proc.) darbo ieškojo daugiau nei 6–12 mėnesių, daugiau kaip 15 proc. buvo pripažintos ilgalaikėmis bedarbėmis – jų bedarbystė truko ilgiau kaip vienerius metus.

V. Gruževskis *Pranešime apie socialinę raidą Lietuvoje* (1999) bei V. Kanopienė (2003), kalbėdami apie bendras užimtumo tendencijas Lietuvoje, išskiria du tokius etapus – iki 1994-ųjų ir po 1994-ųjų. Pirmajame etape (iki 1994 m.) labai sumažėjo bendroji pramonės produkcija, padidėjo infliacija, krito vidutinė apyvarta ir tarptautinė prekyba, klostėsi įmonių reorganizacijos kryptys, naujų partnerių paieška, smuko gyvenimo lygis, susilpnėjo darbo ir finansinė kontrolė, pradėjo formotis ir stiprėti privatus verslas. Tame etape gyventojų užimtumas formavosi labai sudėtingomis sąlygomis. Viena vertus, vyko didelės politinės ir socialinės permainos, kita vertus, prasidėjo ūkio transformacijos procesas. Keitėsi ne tik ūkio prioritetai, gamybos asortimentas ir apimtys, prekių ir žaliavų judėjimo kryptys, įrankiai, instrumentai ir medžiagos, bet iš esmės pasikeitė žmogaus padėtis darbo rinkoje.

Nuo 1994 m. beveik visi makroekonominiai ūkio raidą apibūdinantys rodikliai pradėjo keistis teigiama linkme. Smarkiai mažėjo infliacija, tolydžio pradėjo kilti bendroji pramonės produkcija, padidėjo mažmeninė prekių apyvarta, materialinės investicijos iš visų finansavimo šaltinių, užsienio investicijos ir kita. Taigi galima sakyti, kad iki 1994 m. Lietuvos ūkis išgyveno depresinį laikotarpį, o nuo 1994-ųjų ekonomika pradėjo kilti. Į visus šiuos pokyčius turi būti atsižvelgta ir suvokiant dviejų amžiaus grupių – vidutinio ir priešpensinio – moterų darbo ir karjeros raidą, jų efektyvaus darbo galimybes, nes menkiausi ekonominio mechanizmo pasikeitimai tiesiogiai ar netiesiogiai darė ir tebedaro įtaką užimtumui ir veikia darbo rinkos procesus. Ši transformacija buvo plati ir sparti, todėl ir užimtumas iš esmės keitėsi. Nuo 1990 iki 1999 m. užimtumo dinamiką Lietuvoje apibūdina tokie procesai:

- bendro gyventojų užimtumo kitimas: mažėjimas iki 1996 m. ir lėtas augimas nuo 1996 iki 1998 m.;

- nedarbas ir neoficialus užimtumas;
- pokyčiai užimtumo sektoriuose: smarkiai padidėjęs užimtumas privačiame sektoriuje, sumažėjęs užimtumas pramonėje, laikinai padidėjęs užimtumas žemės ūkyje (nuo 1997 m. užimtumas žemės ūkyje pradėjo kristi);
- naujų užimtumo formų atsiradimas;
- darbo migracijos pokyčiai – sumažėjusi švytuoklinė darbo migracija, pasikeitusios išorinės darbo migracijos kryptys;
- socialinės-ekonominės pagalbos darbo netekusiems asmenims sistemos formavimasis;
- sumažėjęs valstybės vaidmuo užimtumo ir darbo aplinkos reguliavimo srityje.

Tačiau nuo 1991 iki 1998 m. labai smarkiai sumažėjo oficialiai užimtų gyventojų skaičius – beveik 241 000, t. y. apie 13 proc. užimtųjų.

1991 m. šimtui dirbingo (Kanopienė, 2003) amžiaus asmenų teko 89 dirbantieji, o 2000 m. – 74. Pažymėtina, jog net du trečdalius (68%) visų neužimtųjų sudarė moterys, jų dalis tarp dirbančių šalies ūkyje pasikeitė nuo 53,8 iki 50,3 proc. Labiausiai moterų darbo vaidmuo šalies ūkyje pasikeitė pradiniu ekonomikos reformų etapu: 1991–1995 darbo rinką apleido viena iš penkių moterų, bendras užimtų moterų skaičius sumažėjo net 195,8 tūkst., šiuo laikotarpiu dirbančių vyrų sumažėjo 58,2 tūkst., arba 6,6 proc.

Ūkio transformacijos (Gruževskis, 1999) laikotarpiu moterų dalis bendrame užimtųjų skaičiuje Lietuvoje beveik nepasikeitė. 1989 m. moterys sudarė 53 proc. visų užimtųjų, o 1998 m. – 48,5 proc. 1997 m. jos sudarė 47,3 proc. visų užimtųjų. Be Estijos ir Latvijos, tai buvo vienas aukščiausių rodiklių Europoje. Palyginti su kitomis Europos šalimis, pramonėje dirbančių moterų Lietuvoje daugiausia. Pagrindinė šio reiškinio priežastis, matyt, yra didelis užimtumas lengvojoje ir maisto pramonėje. Daugiausia moterų Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, dirba paslaugų srityje.

2. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterų efektyvaus darbo samprata

Efektyvus, arba kaip *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* pateikia sinonimą *veiksmingas*, t. y. gerai veikiantis, paveikus (angl. *effective*), darbas įmanomas tuomet, kai darbuotojas turi pakankamai žinių savo darbui atlikti arba tam tikros institucijos ir pati darbuotoja suinteresuotos kelti jo žinių lygį, jam neturi įtakos pašaliniai asmeniniai veiksniai, kai jis šių sistemų įvairiai skatinimas už tai, kaip ir kiek dirba, kai jam be jokios diskriminacijos mokamas realiai maksimalus pagal atliekamą darbą ir situaciją atlygis, darbuotojas turi galimybių tobulėti ir kelti savo kvalifikaciją. Tačiau tai daugiau idealistinis ir teorinis variantas. Sovietmečiu konstitucija visiems dirbingo amžiaus gyventojams garantavo teisę į darbą ir vyrų bei moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodą darbą. Iš dalies taip buvo siekiama efektyvaus darbo to laikotarpio efektyviomis priemonėmis. Tačiau nebuvo atsižvelgiama į aplink asmenį susidariusią padėtį ir ypač moters situaciją. Tos santvarkos sistemoje dažniausiai darbuotojai gaudavo paskyrimus dirbti, taigi savarankiškumas nebuvo labai skatinamas. Savarankiškumo neskatinimas dabartinėje aplinkoje pasireiškia savotiškos „malonės“ laukimu, kai pats asmuo nesistengia išsilaikyti savo darbo vietoje ir nėra suinteresuotas tobulėti, nes žino, kad kažkas kitas už jį tai padarys. Yra ir kitų veiksmų, turinčių įtakos darbo efektyvumui, – diskriminacija darbo rinkoje, susidariusi palanki/nepalanki darbuotojams bei pačios valstybės ekonominė padėtis, darbuotojo ir jo šeimos narių požiūris į darbą, lyčių stereotipai, vis dar pakankamai gajūs mūsų visuomenėje, profesinės veiklos ir šeimos derinimo sunkumai bei esanti šeimos politika Lietuvoje.

Tačiau tyrimui kaip vienas pagrindinių veiksnių, turinčių įtakos efektyviam darbui, buvo pasirinktas moters amžius, lemiantis požiūrį į darbą bei galimybes efektyviai dirbti.

Žmogaus socialinėje raidoje amžiaus rodiklis dirbti turi įtakos. Kiekvienas žmogus per visą savo gyvenimą atlieka įvairius vaidmenis, ką nors dirba. Žmogui senstant keičiasi tiek pats darbo pobūdis, tiek požiūris į jį.

Renkantis darbą vyresniame amžiuje svarbūs ankstesni įgūdžiai. Dažniausiai tęsiama įprastinė veikla. Tačiau nors ir veiklaus, vyresnio amžiaus žmogaus veiklos sričių vis mažėja, taip pat gali kisti veiklos pobūdis.

Įvairūs tyrimai rodo, jog senstantys žmonės mažiau įsitraukia į kai kurias veiklos sritis dėl energijos mažėjimo, taip pat dėl įvairių šiame amžiuje atsirandančių negalių. Jei nekamuoja negalia, jie stengiasi išlikti aktyvūs. Atsisakiusieji kai kurių veiklos sričių stengiasi atlikti įprastinę veiklą, tik truputį ją palengvinę, arba nutraukia tokią veiklą, kokios nepajėgia atlikti. Taip pat veiklos sričių pasirinkimą koreguoja ir tam tikri gyvenimo pokyčiai – užaugę vaikai, pačių darbuotojų išėjimas į pensiją, našlystė. Daugelio moterų gyvenimas užauginus vaikus nebėra toks emociškai įtemptas, kaip juos auginant ir auklėjant. Nebereikia taip taikytis prie gyvenimo pokyčių. Kartais net atrodo, kad atsiranda daugiau

laisvo laiko ir laikas kitaip pasiskirsto. Bendravimas su vaikais paprastai pakeičiamas bendravimu su sutuoktiniu, bendradarbiais. Užauginusioms vaikus tiek vidutinio, tiek priešpensinio amžiaus moterims sumažėja ir namų ūkio darbų (Kanopienė, 1997). Išnykusias veiklos sritis pakeičia naujos. Daugiau dėmesio pradedama skirti savirealizacijai ir darbo veiklai ir tai tampa vienu iš svarbiausių gyvenimo aspektų.

Vyresnio amžiaus žmonėms turi būti suteiktos galimybės našiai dirbti, mokytis ir tobulėti, kol jie to nori ir tą gali. Darbo rinkoje kuo ilgiau turi būti naudojama vyresnių žmonių profesiniai gebėjimai.

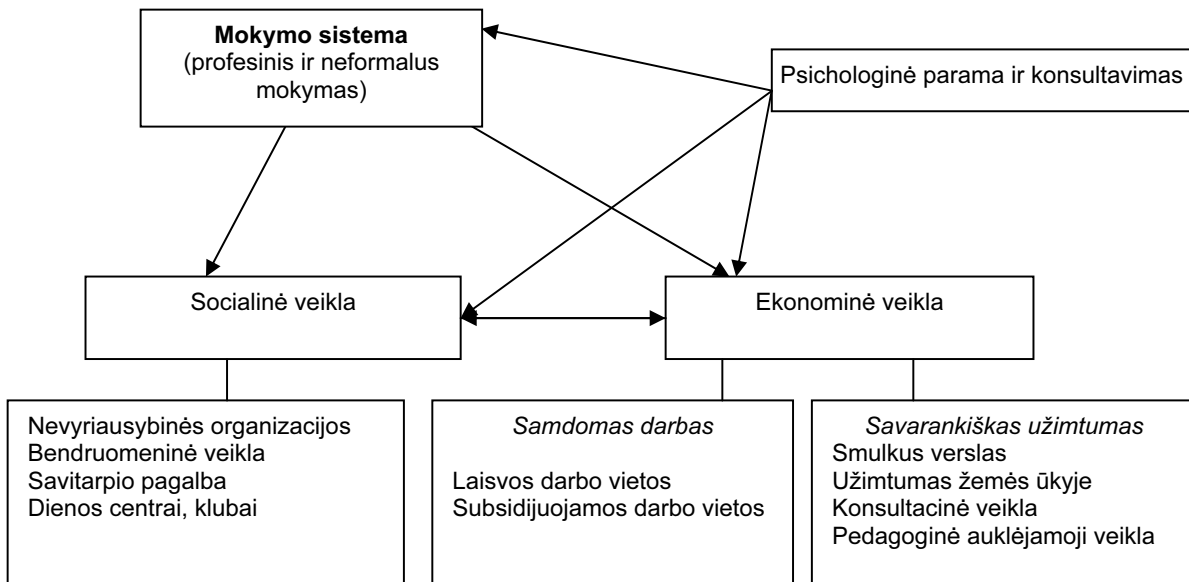
Nors, siekiant pagerinti priešpensinio amžiaus bedarbių socialinę apsaugą, šalyje ir yra įgyvendinamos priemonės šių asmenų užimtumo ir socialinei apsaugai gerinti, tačiau vis dar silpna socialinė partnerystė neužtikrina deramo atstovavimo šio amžiaus žmonių interesams ir teisėms darbo rinkoje – priešpensinio amžiaus žmonės per mažai skatinami dalyvauti užimtumo rėminio, aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, ypač profesiniame mokyme. Dažnai apsiribojama tik bedarbio pašalpos jiems skyrimu ar viešaisiais darbais.

Pastebima, kad daugėjant vyresnio amžiaus žmonių gali atsitikti taip, kad nebus užtikrinta natūrali darbuotojų kaita. „Padėtį gali pabloginti ir tai, jog palyginti nemažai moksleivių neįgyja jokios profesijos, yra žmonių, kurie mano, kad darbu juos turėtų aprūpinti šalies valdžios struktūros“ (Petrauskas, 2004). Šalies ūkiui ateityje gali pristigti kvalifikuotų darbuotojų, o tai lėtintų šalies ūkio plėtrą bei tolesnę visuomenės socialinę raidą. Kad taip neatsitiktų, tiek jauniems, tiek ir vyresnio amžiaus šalies gyventojams – teks būti pasirengusiems mokymosi visą darbinės veiklos laikotarpį būtinybei.

2003 m. pabaigoje Darbo ir socialinių tyrimų institutas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atliko tyrimą „Pagyvenusio amžiaus asmenų nuostatos mokymosi ir užimtumo atžvilgiu“ (Kanopienė, 1998).

Tyrimo tikslas buvo ištirti pagyvenusio amžiaus gyventojų mokymosi ir užimtumo problemas, jų svarbą bei šių problemų sprendimo galimybes. Buvo apklausti pagyvenę asmenys ekspertai, aktyviai dalyvaujantys Trečiojo amžiaus universiteto veikloje.

Teigiama, kad išanalizavus apklausos duomenis buvo pastebėta, jog didelė dalis apklaustųjų iš tikrųjų galvoja ne tiek apie darbo veiklą, kiek apie užimtumą plačiąja prasme. Šis teiginys grindžiamas respondentų atsakymais į anketoje pateiktus klausimus dėl trūkstamos informacijos pobūdžio, mokymo (ypač neformalaus) pageidaujamo turinio, visuomeninių organizacijų veiklos kryptių tobulinimo. Pavyzdžiui, „kas penktas respondentas norėtų gauti daugiau informacijos apie kultūrą, laisvalaikį, paslaugas, kas antras – paskaitų apie sveikatą, socialinius ir kultūrinius klausimus. Tai iš dalies galima paaiškinti tuo, kad pagyvenusio amžiaus žmonės siekia aktyvumo, kurio negali realizuoti darbo rinkoje“ (Moskvina, 2004). Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus buvo sukurtas Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo didinimo modelis.



1 pav. Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo didinimo modelis (Moskvina, 2004)

Schemoje pavaizduoti keli veiksniai, padedantys didinti vyresnio amžiaus asmenų ekonominį bei socialinį aktyvumą. Pagyvenęs asmuo, norėdamas realizuoti savo aktyvesnio gyvenimo siekius, turi dvi galimybes – dalyvauti ekonominėje veikloje (dirbti samdomą darbą arba turėti savo verslą, užsiimti kita pelno siekiančia veikla) arba socialinėje (dirbti nevyriausybinėse organizacijose savanorišką darbą, dalyvauti savipagalbos grupių, klubų, dienos centrų veikloje, savarankiškai užsiimti kita bendruomenine veikla). Įsitraukimą į šias veiklas palengvintų profesinio mokymo ar neformalaus mokymo sistema, psichologinės paramos ir konsultavimo sistema bei darni, efektyviai veikianti informacinio tinklo tarp suinteresuotų organizacijų – proceso dalyvių sistema.

Mokymas vaidina esminį vaidmenį gyventojų integracijos į darbo rinką bei įsivertinimo joje procese.

3. Vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterų efektyvaus darbo problemų tyrimas

Tyrimas atliktas uždarojoje akcinėje bendrovėje, užsiimančioje knygų leidyba, kurioje dirba per 300 darbuotojų. Tiriamųjų kontingentui surinkti buvo naudojama netikimybinė tikslinė atranka, tyrimas atliktas apklausos metodu, t. y. anketuojant, ir buvo naudojami kiekybiniai duomenys: pateikta 150 anketų, apklaustos 107 moterys. Tačiau iš jų apsibrėžtą amžių atitiko 100, t. y. 50 vidutinio ir 50 priešpensinio amžiaus moterų. 7 respondentės atitiktų jaunesnio amžiaus moterų kategoriją.

Aukštąjį išsilavinimą turi daugiau nei pusė tiek vidutinio, tiek priešpensinio amžiaus respondenčių. Nebaigusios aukštojo mokslo vidutinio amžiaus moterys ryškiai skiriasi nuo turinčių aukštojo mokslo diplomą – 38 procentiniais punktais. Tuo tarpu priešpensinio amžiaus moterų, neturinčių aukštojo išsilavinimo, gerokai mažiau – tik 14 proc., arba 7 respondentės.

Aukštesnįjį (specialų vidurinį) išsilavinimą turi šiek tiek daugiau nei penktadalis visų vidutinio amžiaus, o priešpensinio – 18 proc. tiriamųjų. Penktadalis vidutinio amžiaus moterų baigė profesines mokyklas.

Netekėjusių vidutinio amžiaus moterų – dešimtadalis, o priešpensinio – 14 proc. visų tiriamųjų. Didžioji dalis – 60 proc. ištekėjusių vidutinio ir 50 proc. priešpensinio amžiaus respondenčių. Abiejose šitose amžiaus grupėse sutampa išsituokusių procentas – 24 proc. ir po 2 proc. gyvenančių neregistruotoje santuokoje. Našlių statusą turi 4 proc. visų vidutinio ir 10 proc. priešpensinio amžiaus apklaustųjų.

Vieną vaiką turi 26 proc. vidutinio ir 29 proc. priešpensinio amžiaus tiriamųjų. Du – didžioji dalis vidutinio, t. y. 46 proc., ir 53 proc. priešpensinio amžiaus apklaustųjų. Tris vaikus turi daugiau nei penktadalis vidutinio amžiaus respondenčių, t. y. 9 proc., neturi vaikų – 19 proc. šio ir 18 proc. priešpensinio amžiaus tiriamųjų.

3.1. Tyrimo rezultatų analizė

Taigi tirdami vidutinio ir priešpensinio amžiaus moteris suskirstėme į dvi amžiaus grupes: 45–54 m. ir 55–60 metų. Pastaroji grupė – tai tos moterys, kurioms liko ne mažiau kaip 5 metai iki senatvės pensijos amžiaus, šiame darbe vadinamos „priešpensinio“ amžiaus moterimis.

Analizuodami vidutinio ir vyresnio amžiaus asmenų požiūrį į darbą, karjerą, visuomenę ir šeimą, dabartinę padėtį susiejame su tuo, koku laikotarpiu ir kokiomis priemonėmis tiriamieji asmenys pradėjo savo darbo veiklą. Visuomenėje nusistovėjusi nuomonė, kad vyresnio amžiaus asmenys negali konkuruoti rinkos ekonomikos sąlygomis. Visų pirma, vidutinio, o ypač priešpensinio amžiaus moterų darbas tampa vienu specifiniu aspektu. „Sovietiniais metais daugelis žmonių prarado arba tiesiog neįgijo tų charakterio, valingumo bruožų, be kurių gyvenimas laisvės, tame tarpe ir laisvos rinkos sąlygomis, paprasčiausiai neįmanomas, pasmerktas nepasisekimams. (...) Spartėjanti socialinė kaita, nuolatos augantys gamybos organizavimo ir jos technologijų reikalavimai, neišvengiamai „už borto“ išmeta tam tikrą mažiau iniciatyvių, mažiau valingų, taip pat ir užgaidžių žmonių dalį“ (Kanopienė, 1998).

Priežastis dirbti abiejų amžiaus grupių moterys pasirinko kiek skirtingai. Darbą kaip galimybę įgyvendinti savo siekius suprato 21 proc. vidutinio amžiaus ir 15 proc. priešpensinio amžiaus tiriamosios (skirtumas – tik 6 proc. punktai). Darbą kaip bandymą įrodyti sau, ką sugeba, rinkosi tik 5 proc. vidutinio amžiaus ir 20 proc. priešpensinio amžiaus respondenčių. 28 proc. vidutinio amžiaus ir 8 proc. priešpensinio amžiaus apklaustųjų darbą suprato kaip galimybę tobulėti. Darbas kaip galimybė siekti valdžios vidutinio amžiaus moterų buvo pažymėtas daugiau nei penktadaliu – 8 proc., tuo tarpu siekti valdžios būdinga tik 3 proc. priešpensinio amžiaus moterims. Abiejų amžiaus grupių apklaustosioms darbas svarbus kaip pragyvenimo šaltinis. Jis kiek svarbesnis priešpensinio amžiaus moterims (skirtumas – 4 procentiniai punktai). 18 proc. vidutinio amžiaus ir 24 proc. priešpensinio amžiaus respon-

denčių sakėsi dirbančios dėl moralinio pasitenkinimo. Ir 6 proc. priešpensinio amžiaus apklaustųjų pažymėjo „Kita“ – tai dažniausiai darbas dėl paskyrimo, dėl galimybės įtvirtinti žinias, asmeninių prižasčių (1 lentelė).

1 lentelė. Svarbiausios priežastys dirbti (atsakiusių skaičius proc.)

Svarbiausios priežastys	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
Norite įgyvendinti savo siekius	21	15
Bandote įrodyti sau, ką sugebate	5	20
Norite tobulėti	28	8
Siekiate valdžios	8	3
Tik tam, kad pragyventumėte	20	24
Siekiate moralinio pasitenkinimo	18	24
Kita	-	6

Manytume, taip pasiskirstyta todėl, kad vidutinio amžiaus moterys labiau suinteresuotos tobulėti, siekti savo užsibrėžtų tikslų, turi daugiau motyvacijos dirbti. Taip pat jos turi daugiau galimybių eiti vadovaujamas pareigas.

Tuo tarpu priešpensinio amžiaus moterys darbą pasirinkusios ir dirba dėl kelių pagrindinių motyvų – dėl to, jog nori sau įrodyti, ko dar yra vertos; tai jų galimybė pragyventi ir išlaikyti šeimą bei galimybė jaustis morališkai patenkinta, savo visavertiškumui įrodyti. Tokios prognozės dėl priešpensinio amžiaus moterų daugiau liūdina nei džiugina, nes jos neturi stipresnės motyvacijos dirbti ir kažko daugiau siekti.

Tokiu atveju galime pagrįsti hipotezę teiginiu, jog vidutinio amžiaus moterims būdingesnis karjeros siekis nei priešpensinio amžiaus moterims.

Kalbant apie materialinį atlygį kaip vieną priežastį, iš tyrimo duomenų matyti akivaizdus abiejų amžiaus grupių ištekėjusių ir netekėjusių moterų nuomonių skirtumas. Tiek vidutinio, tiek priešpensinio amžiaus netekėjusios respondentės pateikė po dešimtadalį tokių atsakymų (2 lentelė). Kaip matome iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, materialinis atlygis svarbiausias ištekėjusioms priešpensinio amžiaus respondentėms. Manytume, kad tokį požiūrį lėmė tai, jog dauguma priešpensinio amžiaus moterims, išauginusioms vaikus, tai yra greičiausiai vienas svarbiausių rodiklių dirbti.

Taigi galime teigti, jog šeiminei padėties šiuo atveju turi įtakos respondenčių nuomonei.

2 lentelė. Svarbiausių priežasčių dirbti priklausomybė nuo šeiminių padėties (atsakymų skaičius proc.)

Svarbiausios priežastys	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekėjusios	netekėjusios	ištekėjusios
Norite įgyvendinti savo siekius	31	20	19	22
Bandote įrodyti sau, ką sugebate	16	18	17	12
Norite tobulėti	29	26	31	21
Siekiate valdžios	2	6	2	4
Tik tam, kad pragyventumėte	10	19	10	26
Siekiate moralinio pasitenkinimo	12	12	19	13
Kita	-	-	2	-
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Išanalizavus atsakymus išsilavinimo aspektu matyti, kad nėra ryškios vienos ar kitos tendencijos atsakymuose į klausimus, jų priklausomybė nuo išsilavinimo nepastebėta. Priešpensinio amžiaus respondentės, turinčios profesinį išsilavinimą, kaip karjeros siekimo priežastį labiau pabrėžia norą tobulėti ir bandymą įrodyti sau, ką sugeba.

Suskirsčius respondentes į siekusias, siekiančias, besiruošiančias siekti ir nesiekusias, nesiekiančias ir nesiruošiančias siekti karjeros ir išanalizavus minėtus atsakymus šiuo aspektu nustatyta, kad siekiančios ir nesiekiančios karjeros abiejų amžiaus grupių respondentės daugiausia priežastis dirbti išskiria kaip galimybę įgyvendinti savo siekius ir tobulėti. Tolesniuose atsakymuose šių dviejų grupių tiriamųjų nuomonės skiriasi: nesiekiančios karjeros abiejų amžiaus grupių moterys vienas pagrindinių priežasčių dirbti laiko pragyvenimo šaltiniu ir moraliniu pasitenkinimu. Lygindami vidutinio ir priešpensinio amžiaus siekiančių karjeros moterų nuomonę galime teigti, jog ji maždaug vienoda (skirtumas – 10 procentinių punktų). Ta pati tendencija matyti ir nesiekiančių karjeros abiejų amžiaus moterų grupių atsakymuose (3 lentelė).

Beje, vertėtų paminėti, kad išanalizavus tyrimo duomenis paaiškėjo, jog daugiau vidutinio amžiaus respondenčių siekia ar ruošiasi siekti karjeros (56 proc.) nei nesiekia ar nesiruošia siekti (44

proc.) Vis dėlto matome, kad atotrūkis tarp šių dviejų amžiaus grupių nėra didelis – 12 procentinių punktų. Tarp priešpensinio amžiaus tiriamųjų minėtas skirtumas daug didesnis: 26 proc. moterų siekė, siekia ar ruošiasi siekti karjeros, o 74 proc. nesiekė, nesiekia ir nesiruošia siekti karjeros. Taigi galėtume padaryti išvadą, kad hipotezė, jog karjeros siekis būdingesnis vidutinio amžiaus atstovėms, pasitvirtino.

3 lentelė. Svarbiausių priežasčių dirbti priklausomybė nuo karjeros siekimo (atsakymų skaičius proc.)

Svarbiausios priežastys	Siekiančios karjeros		Nesiekiančios karjeros	
	vidutinio a.	priešpensinio a.	vidutinio a.	priešpensinio a.
Norite įgyvendinti savo siekius	67	77	40	50
Norite tobulėti	30	23	50	38
Tik tam, kad pragyventumėte	-	-	10	7
Siekiate moralinio pasitenkinimo	-	-	-	5
Siekiate valdžios	3	-	-	-
Bandote įrodyti sau, ką sugebate	-	-	-	-
Iš viso proc.	100	100	100	100

Nuomonės dėl tinkamiausio amžiaus tarpsnio siekti profesinės karjeros tarp abiejų amžiaus kategorijų pasiskirsčiusios beveik vienodai: kad 22–34 metų amžiaus tarpsnis moteriai tinkamiausias siekti profesinės karjeros, mano 11 proc. vidutinio amžiaus respondentų ir kiek daugiau, t. y. 30 proc., priešpensinio amžiaus tiriamųjų; kad moteris efektyviausiai gali dirbti 35–44 metų, mano 30 proc. vidutinio ir 36 proc. priešpensinio amžiaus atstovių; kad 45–55 metai tinkamas efektyviam darbui laikotarpis, manė 29 proc. vidutinio amžiaus ir 28 proc. priešpensinio, kad 55–60 metų – 29 proc. vidutinio ir tik 6 proc. priešpensinio amžiaus respondentų. Manome, kad tokį nuomonių sutapimą lėmė pats moterų amžius: vidutinio amžiaus moterys kaip tik mano, kad būdamos šio ar kiek vyresnio amžiaus moterys gali efektyviausiai dirbti, tuo tarpu priešpensinio amžiaus respondentėms praėjęs laikas atrodo geriausias. Taigi šiuo atveju hipotezė, kad amžius lemia pozityvesnę nei priešpensinio vidutinio amžiaus moterų nuomonę apie moters darbą pasitvirtino.

4 lentelė. Apklaustų moterų nuomonė dėl tinkamiausio moters amžiaus efektyviai dirbti proc.*

Tinkamiausias moters amžius efektyviai dirbti	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
22–34 metai	12	30
35–44 metai	30	36
44–55 metai	29	28
Daugiau kaip 55 metai	29	6
22–44 metai	2	10
22–55 metai	2	6
Iš viso proc.	100	100

*Atsakiusių skaičius.

Išnagrinėję pastaruosius atsakymus karjeros aspektu matome, kad tendencijos išlieka panašios – dauguma respondentų, neatsižvelgiant į tai, siekia karjeros ar ne, tinkamiausiu moters amžiumi efektyviai dirbti ir siekti karjeros laiko 35–44 metus (5 lentelė). Manome, kad karjeros siekimas nelemia nuomonės apie tinkamiausią amžių efektyviai dirbti.

5 lentelė. Nuomonė dėl tinkamiausio moters amžiaus efektyviai dirbti proc.*

Tinkamiausias moters amžius efektyviai dirbti	Siekiančios karjeros		Nesiekiančios karjeros	
	vidutinio a.	priešpensinio a.	vidutinio a.	priešpensinio a.
22–34 metai	67	35	60	44
35–44 metai	30	59	40	56
44–55 metai	3	6	-	-
Daugiau kaip 55 metai	-	-	-	-
Iš viso proc.	100	100	100	100

*Atsakiusių skaičius.

Atsakinėdamos į klausimą apie objektyvias kliūtis, išskylančias moterims darbe, vidutinio ir priešpensinio amžiaus moterų atsakymai pasiskirstė proporcingai atvirkščiai: vidutinio amžiaus moterų pirmenybę teikė problemoms, susijusioms su vyresnės moters amžiumi, – 26 proc., o priešpensinio amžiaus moterų pabrėžė „darbdavių diskriminaciją priimant į darbą“ – 23 proc. Ir atitinkamai – vidutinio amžiaus moterų atsakymuose antroje vietoje atsiranda „darbdavių diskriminacija priimant į darbą“ – 22 proc., o priešpensinio amžiaus moterų – „vyresnių moterų amžius“ – 20 proc. Abi amžiaus grupės panašiai pažymėjo „darbdavių diskriminaciją skiriant atlyginimą“ – atitinkamai 12 proc. vidutinio ir 17 proc. priešpensinio amžiaus respondentėms. Ketvirtojoje vietoje vidutinių amžiaus tiriamųjų atsakymuose – „darbdavių diskriminacija siekiant profesinės karjeros“. Tuo tarpu priešpensinio amžiaus moterų šį variantą pasirinko 5 procentiniais punktais daugiau – 14 proc. Tradicinį požiūrį, kad egzistuoja „moteriški“ ir „vyriški“ darbai pasirinko tik 8 proc. vidutinio amžiaus respondentėms. Toliau – atitinkamai po 5 proc. pasirinkti šie atsakymai: „darbdavių diskriminacija skirstant tarnybines komandiruotes“, „darbdavių diskriminacija keliant kvalifikaciją“, „darbdavių diskriminacija dėl darbuotojos išvaizdos“ ir „bendradarbių vyrų neigiamas požiūris į dirbančią moterį“. 14 proc. priešpensinio amžiaus respondentėms pasirinko „darbdavių diskriminaciją keliant kvalifikaciją“, 5 proc. – „darbdavių diskriminaciją dėl darbuotojos išvaizdos“ (6 lentelė). Galime teigti, kad moterų amžius atsakymams į šį klausimą labai didelės įtakos neturi.

6 lentelė. Moterų darbe pasitaikančios kliūtys proc.*

Kliūtys darbe	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
Darbdavių diskriminacija priimant į darbą	22	23
Darbdavių diskriminacija siekiant profesinės karjeros	9	14
Darbdavių diskriminacija keliant kvalifikaciją	5	14
Darbdavių diskriminacija skirstant tarnybines komandiruotes	5	0
Darbdavių diskriminacija skiriant atlyginimą	12	17
Darbdavių diskriminacija dėl darbuotojos išvaizdos	5	5
Bendradarbių vyrų neigiamas požiūris į dirbančią moterį	5	0
Tradicinis požiūris „egzistuoja vyriški ir moteriški darbai“	8	0
Vyresnės moters amžius	26	20
Kita	3	7
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

Išanalizavus duomenis šeiminių padėties požiūriu nustatyta, kad atsakymų į šį klausimą tendencija išlieka panaši, t. y. abi respondentėms grupės pirmenybę teikia problemoms, susijusioms su vyresnės moters amžiumi. Antroje vietoje – darbdavių diskriminacija priimant į darbą ir pan. Taigi šeiminių padėties šiuo atveju įtakos neturi.

Nagrinėjant atsakymus išsilavinimo požiūriu išryškėjo, kad duomenys išlieka tokie patys ir kad išsilavinimas beveik nieko nekeičia: pirmenybę teikiama vyresnio amžiaus moterų problemai efektyviai dirbti (tai ypač pabrėžia vidutinio amžiaus tiriamosios, turinčios aukštąjį ir nebaigtą aukštąjį išsilavinimą, kiek mažiau svarbi ši kategorija priešpensinio amžiaus respondentėms, turinčioms tą patį išsilavinimą, bei abiejų respondentėms grupėms, turinčioms aukštesnįjį (spec. vidurinį) išsilavinimą), darbdavio diskriminacijai priimant į darbą bei skiriant atlyginimą. Reiktų pasakyti, kad pastarąją kliūtį ypač pabrėžia vidutinio amžiaus respondentės, turinčios proftechninį išsilavinimą. Vis dėlto galėtume teigti, kad išsilavinimas didelės reikšmės atsakymams neturi.

Svarbiausia nuo pačių moterų priklausančios subjektyvios kliūtys efektyviai dirbti, vidutinio amžiaus respondentėms nuomone, tai – nepasitikėjimas savimi ir savo sugebėjimais. Priešpensinio amžiaus respondentėms taip manančių buvo 4 procentiniais punktais mažiau nei vidutinio amžiaus tiriamųjų. Priešpensinio amžiaus moterų pirmenybę teikia rizikos baimei – 23 proc. visų respondentėms. Tuo tarpu vidutinio amžiaus tiriamųjų nuomonė į šį klausimą skiriasi beveik perpus – 16 proc. Atsakomybės ir savarankiškumo baimės kliūtis aktualesnė priešpensinio amžiaus respondentėms grupei – jį pažymėjo 4 procentiniais punktais daugiau nei vidutinio amžiaus respondentės. Nepalankų vyro/sutuoktinio požiūrį pažymėjo tik 14 proc. vidutinio amžiaus respondentėms. Apylygiai šios amžiaus kategorijos įvertino kliūtį „pirmenybę teikiama šeimai ir vaikams“ – 20 proc. vidutinio ir 22 proc. priešpensinio amžiaus tiriamųjų.

7 lentelė. Nuo pačių moterų priklausančios (subjektyvios) kliūtys efektyviai dirbti proc.*

Kliūtys	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
Nepasitikėjimas savimi ir savo sugebėjimais	22	18
Atsakomybės ir savarankiškumo baimė	17	21
Nepalankus vyro, sutuoktinio požiūris	14	0
Pirmenybė teikiama šeimai ir vaikams	20	22
Rizikos baimė	16	23
Kita	11	16
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Lentelėje pateikiamas atsakymų skaičius.

Iš 8 lentelės duomenų matyti, kad atsakymai į klausimus dėl nurodytų kliūčių nepriklauso nuo šeiminės padėties. Kliūtį „nepalankus vyro/sutuoktinio požiūris“ nurodė 6 procentiniais punktais daugiau priešpensinio amžiaus atstovių. Nepalankų vyro/sutuoktinio požiūrį kaip nuo pačios priklausančią (subjektyvią) kliūtį efektyviai dirbti įvardijo net 12 procentinių punktų mažiau vidutinio amžiaus ištekėjusių moterų nei priešpensinio amžiaus ištekėjusių tiriamųjų (8 lentelė). Manome, kad tai galėtų priklausyti nuo besikeičiančių santykių šeimoje, nuo pamažu įsivyravusio egalitarinio požiūrio į šeimą, sutuoktinių bendravimą. Šeiminei padėčiai šiuo atveju respondenčių atsakymams įtakos turi.

8 lentelė. Nuo pačių moterų priklausančios (subjektyvios) kliūtys efektyviai dirbti proc.*

Kliūtys	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekėjusios	netekėjusios	ištekėjusios
Nepasitikėjimas savimi ir savo sugebėjimais	35	36	26	20
Atsakomybės ir savarankiškumo baimė	19	18	14	19
Nepalankus vyro, sutuoktinio požiūris	14	4	14	16
Pirmenybė teikiama šeimai ir vaikams	14	18	21	20
Rizikos baimė	16	22	11	25
Kita	2	2	4	-
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

* Lentelėje pateikiamas atsakymų skaičius.

Analizuojant duomenis išsilavinimo aspektu nustatyta, kad priešpensinio amžiaus tiriamosios, turinčios profesinį t. y. mažesnį išsilavinimą, didžiausia nuo pačių moterų priklausančia kliūtis efektyviai dirbti laiko rizikos baimė. Mažiausiai taip manančiųjų priešpensinio amžiaus turinčių aukštąjį išsilavinimą grupėje. Pirmenybės teikimo šeimai ir vaikams kliūtį efektyviai dirbti nurodė pusė priešpensinio amžiaus respondenčių, kurių išsilavinimas nebaigtas aukštasis. Kitose grupėse tokių atsakymų yra net 28–41 procentiniu punktu mažiau. Nors pastebimi kai kurie skirtumai tarp skirtingo išsilavinimo grupių atsakymų, tačiau bendrų tendencijų nėra. Galima būtų teigti, kad išsilavinimas nuomonei apie nuo pačios moters priklausančias kliūtis efektyviai dirbti įtakos neturi. 58 proc. ištekėjusių ar gyvenančių neregistruotoje santuokoje vidutinio amžiaus atstovių bei 52 proc. ištekėjusių ar gyvenančių neregistruotoje santuokoje priešpensinio amžiaus atstovių vyras palaiko ir vertina jų profesinę veiklą. 2 proc. vidutinio ir 3 proc. priešpensinio amžiaus moterų vyrai prieštarauja jų profesinei veiklai argumentuodami tuo, kad tame darbe moteris nelaiminga, neįvertinta, kad moters vieta namuose, priekaištuoja, kad žmona neskiria pakankamai dėmesio ar net baiminasi, kad moteris gali daugiau uždirbti ar pasiekti daugiau nei jis pats. 39 proc. vidutinio amžiaus moterų ir 42 proc. priešpensinio amžiaus moterų vyrai nei prieštarauja, nei palaiko jų profesinę veiklą. Manome, kad tokie atsakymų į šį klausimą rezultatai nėra neįprasti, nes kad ir kokios patriarchalinės nuostatos mūsų visuomenėje egzistuotų, ji nėra griežtai patriarchalinė ir šeimose dažniau vyrauja partnerystė. Be to, daugumos šeimų materialinė padėtis lemia, kad moteris turi dirbti, ir pamiršamos visos atgyvenusios nuostatos dėl moters padėties visuomenėje.

Kad darbas – labai svarbus asmens prestižo rodiklis vyrams, mano mažiau nei trečdalis vidutinio amžiaus respondenčių ir gerokai daugiau nei pusė priešpensinio amžiaus moterų. Beje, taip mano net 34 procentiniais punktais daugiau pastarosios grupės moterų. Kad darbas greičiau svarbus nei nesvarbus asmens prestižo rodiklis vyrams, mano apie trečdalis vidutinio amžiaus atstovių ir tik šeštadalis priešpensinio amžiaus respondenčių (skirtumas – 24 procentiniai punktai). Įdomu tai, jog daugiau

nei penktadalis abiejų amžiaus grupių respondenčių yra neapsisprendusios – joms sunku pasakyti, ar vyrams darbas svarbus asmens prestižo rodiklis. Manome, kad norint išsiaiškinti, kodėl toks didelis moterų skaičius yra neapsisprendusios šiuo klausimu, reikėtų išsamesnės analizės, pvz., interviu, kad moterys galėtų pagrįsti savo neapsisprendimą. Išanalizavus atsakymus, ar darbas svarbus asmens prestižo rodiklis moterims, matyti šiek tiek kitokia tendencija. Maždaug trečdalis abiejų amžiaus grupių respondenčių mano, kad tai – labai svarbu, panašus procentas mano, kad greičiau svarbu nei nesvarbu. Šiuo atveju šių dviejų grupių nuomonė maždaug vienoda. Tik neapsisprendusiųjų tendencija panaši – maždaug penktadaliui respondenčių sunku pasakyti, ar darbas yra svarbus asmens prestižo rodiklis moterims (9 lentelė).

9 lentelė. Darbo kaip asmens prestižo svarba vyrams ir moterims pagal išsakytą moterų nuomonę proc.*

	Vidutinio a.	Priešpensinio a.	Vidutinio a.	Priešpensinio a.
	vyrams		moterims	
Labai svarbus	30	64	38	30
Greičiau svarbus nei nesvarbus	38	14	38	38
Greičiau nesvarbus nei svarbus	8	2	8	8
Visiškai nesvarbus	2	-	2	2
Sunku pasakyti	22	20	14	22
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

* Atsakiusių skaičius.

Kad darbas svarbus asmens prestižo rodiklis vyrams, mano daugiausia ištekejusių priešpensinio amžiaus atstovų. Kitose tiriamųjų grupėse taip manančiųjų yra apie pusė ir šių grupių atsakiusių skaičius skiriasi nuo ištekejusių priešpensinio amžiaus atsakiusių skaičiaus 12–28 procentiniais punktais. Labai maža dalis vidutinio amžiaus netekėjusių moterų mano, kad minėtas veiksnys vyrams yra greičiau svarbus nei nesvarbus. Kitų grupių respondenčių nuomonė skiriasi 7–21 procentiniais punktais (taip manančiųjų yra kur kas daugiau nei vidutinio amžiaus netekėjusių moterų). Analizuojant atsakymą į minėtą klausimą šeiminės padėties požiūriu, taip pat ryški neapsisprendusiųjų tendencija – maždaug penktadaliui ir daugiau moterų sunku pasakyti, ar darbas vyrams yra svarbus. Kaip jau minėjome, šiai nuomonei pagrįsti reikėtų išsamesnių tyrimų (10 ir 11 lentelės).

10 lentelė. Darbo kaip asmens prestižo svarba vyrams (ištekejusių ir netekėjusių moterų nuomonė) proc.*

	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekejusios	netekėjusios	ištekejusios
Labai svarbus	58	42	53	70
Greičiau svarbus nei nesvarbus	5	26	18	12
Greičiau nesvarbus nei svarbus	-	-	6	-
Visiškai nesvarbus	-	-	-	-
Sunku pasakyti	37	32	24	18
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

11 lentelė. Darbo kaip asmens prestižo svarba moterims (ištekejusių ir netekėjusių moterų nuomonė) proc.*

	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekejusios	netekėjusios	ištekejusios
Labai svarbus	37	39	35	27
Greičiau svarbus nei nesvarbus	32	42	29	42
Greičiau nesvarbus nei svarbus	5	10	12	6
Visiškai nesvarbus	5	-	6	-
Sunku pasakyti	21	10	18	24
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

Atsakymai apie moterų profesinių ir šeimos pareigų derinimo galimybes gana optimistiški. Daugiau nei pusė abiejų amžiaus kategorijų respondentų (skirtumas – 2 procentiniai punktai) mano, kad moteris gali suderinti šeimą ir darbą. Kad tai įmanoma iš dalies mano taip pat nemažai respondentų – maždaug trečdalis vidutinio amžiaus ir truputį mažiau nei pusė priešpensinio amžiaus tiriamųjų. Kad tai – neįmanoma, mano tik po 1 respondentę iš abiejų amžiaus grupių (12 lentelė).

12 lentelė. Moterų požiūris į profesinių ir šeimos pareigų/vaidmenų derinimo galimybes proc.*

Profesinių ir šeimos vaidmenų/pareigų derinimo galimybės	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
Taip, visiškai	60	58
Taip, iš dalies	32	40
Negali	2	2
Sunku pasakyti	6	-
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

Nagrinėjant atsakymus į šį klausimą šeiminės padėties požiūriu, taip pat išlieka ta pati optimizmo tendencija – dauguma visų grupių tiriamųjų mano, kad profesines ir šeimos pareigas galima suderinti. Jog moteris tai suderinti gali, bet jai sunku, mano mažiausiai netekėjusių respondentų ir jų skaičius nuo kitų grupių atsakiusių skiriasi 9–15 procentinių punktų. Ar moteris profesines ir šeimos pareigas suderinti gali, ar ne, sunku pasakyti netekėjusioms vidutinio amžiaus tiriamosioms. Tik šioje grupėje buvo penktadalis tokių atsakymų (13 lentelė). Manytume, kad tai visai suprantama turint galvoje tai, jog neapsisprendusios moterys yra netekėjusios ir neturi tokios patirties.

13 lentelė. Moterų požiūris į profesinių ir šeimos vaidmenų/pareigų derinimo galimybes proc.*

Profesinių ir šeimos vaidmenų/pareigų derinimo galimybės	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekėjusios	netekėjusios	ištekėjusios
Taip, visiškai	58	61	59	61
Taip, iš dalies	26	35	41	39
Negali	-	3	-	-
Sunku pasakyti	16	-	-	-
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

Svarbiausia darbe vidutinio amžiaus moterims – būti profesionalia specialiste. Tai svarbu ir priešpensinio amžiaus respondentėms (skirtumas – 18 procentinių punktų). Kitas svarbus aspektas, kurį labiausiai pabrėžia priešpensinio amžiaus moterys, tai „būti gera vykdytoja“. Tuo tarpu vidutinio amžiaus moterims tai nėra toks svarbus veiksnys. Beveik vienodai šio amžiaus grupės tiriamosios įvertino vadovavimą kitiems. Vidutinio amžiaus respondentėms tai svarbiau (skirtumas – 2 procentiniai punktai). Abi šios amžiaus grupės pasirinko ir „kitą“ variantą, t. y. tobulėjimo faktorių, galimybę atrasti kažką naują, taip pat sėkmės veiksnį, tam tikrą pranašumo siekimą (žinoti ir sugebėti daugiau nei aplinkiniai; priešpaskutinė 14 lentelės eilutė).

14 lentelė. Svarbiausi veiksniai dirbti proc.*

Veiksniai	Vidutinio amžiaus	Priešpensinio amžiaus
Būti profesionalia specialiste	68	50
Vadovauti kitiems	10	8
Būti gera vykdytoja	12	32
Kita	10	10
<i>Iš viso proc.</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

*Atsakiusių skaičius.

Jei atkreiptume dėmesį į veiksmų dirbti pasirinkimo priklausomybę nuo šeiminės padėties, išvystume panašią tendenciją – abiejų amžiaus kategorijų tiek netekėjusioms, tiek ištekėjusioms moterims

svarbiausia būti profesionaliomis specialistėmis. Vis dėlto iš tyrimo duomenų matyti, kad vidutinio amžiaus moterims, ypač netekėjusioms, tai yra ne taip svarbu. Būti gera vykdytoja svarbiau priešpensinio amžiaus respondentėms ir svarbiausia – netekėjusioms (15 lentelė). Mūsų nuomone, gerai dirbti priešpensinio amžiaus moterims greičiausiai svarbu dėl vidinės nuostatos, kad beveik viskas pasiekta, darbo patirtis nemaža ir prasmės tobulėti artėjant pensijai nebėra prasmės. Be to, joms sunkiau „persijungti“ į sparčiai besikeičiančią visuomenę ir atitikti jos keliamus kartais per aukštus (kai kurioms) reikalavimus. Jos nebėra tokios imlios naujovėms, kurios pagerintų jų darbo kokybę. Be to, patys darbdaviai labai mažai dėmesio beskiria šiai amžiaus kategorijai. Bėgant laikui svarbiausia tampa pati vykdymo funkcija.

15 lentelė. Svarbiausi ištekęusių ir netekėjusių moterų veiksniai dirbti proc.*

Veiksniai	Vidutinio a.		Priešpensinio a.	
	netekėjusios	ištekęšios	netekėjusios	ištekęšios
Būti profesionalia specialiste	76	76	53	65
Vadovauti kitiems	8	6	6	3
Būti gera vykdytoja	12	15	35	27
Kita	4	3	6	5
Iš viso proc.	100	100	100	100

*Atsakiusių skaičius.

Analizuodami šiuos veiksniai dirbti matome, kad moterims, turinčioms aukštesnį išsilavinimą, profesinėje veikloje svarbiau profesionalumas, vadovavimas kitiems. Būti gera vykdytoja svarbu maždaug vienodam skaičiui atsakiusių.

Išvados

1. Kvalifikacija sovietinėje švietimo ir profesinio rengimo sistemoje buvo žmonių skirstymo į planinei ekonomikai reikalingas darbo jėgos kategorijas instrumentas, naudojamas išimtinai darbo jėgos planavimą ir paskirstymą vykdančių institucijų. Pats žmogus šioje sistemoje negali planuoti savo profesinės karjeros, todėl profesinė kvalifikacija nebuvo jo profesinio tobulėjimo orientyras.

2. Pastaruoju metu pokyčiai darbo rinkoje, ypač darbo jėgos paklausos augimas, daro didesnę įtaką profesinio rengimo ir kvalifikacijų suteikimo bei pripažinimo kokybiniais aspektams.

3. Lytis, amžius ir kitos demografinės charakteristikos tapo labai dažnai pasireiškiančiu svarbiu veiksniumi, lemiančiu individų vietą darbo rinkoje.

5. Tyrimu siekta atskleisti dviejų skirtingų amžiaus kategorijų moterų efektyvaus darbo ypatumus ir palyginti jų požiūrį. Tyrime taikytas apklausos metodas (anketa). Apklausta 107 moterys, iš jų 100 atitiko amžiaus keliamus reikalavimus.

6. Tyrimu išsiaiškinta, kad vidutinio amžiaus moterims karjeros siekis būdingesnis nei priešpensinio amžiaus moterims

Gauti duomenys rodo, kad amžius, šeiminių padėtis bei išsilavinimas nelemia pozityvesnės vidutinio amžiaus moterų nuomonės apie moters efektyvų darbą palyginti su priešpensinio amžiaus moterimis.

Abiejų amžiaus grupių respondentės darbą supranta vienodai – daugumos nuomone, tai gali būti įgyvendinti savo siekius ir tobulėti. Vidutinio amžiaus atstovės, kaip ir priešpensinio amžiaus respondentės, 34–44 metų laikotarpi nurodo kaip tinkamiausią efektyviai dirbti.

LITERATŪRA

1. **Socialinė gerontologija: ištakos ir perspektyvos.** – Kaunas: VDU, 2002.
2. **Kanopienė V.** Darbo pasidalijimas šeimoje // *Feminizmas, visuomenė, kultūra.* – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2000.
3. **Purvaneckienė G.** Moteris Lietuvos visuomenėje: tyrimo ataskaita. – Vilnius, 1995.
4. **Kanopienė V.** Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje // *Moterys Lietuvoje.* – Vilnius, Moterų informacijos centras, 2000.
5. **Gruževskis B.** Pranešimas apie socialinę raidą Lietuvoje. – Vilnius, 1999.

6. **Kanopienė V.** Užimtumas informacinėje visuomenėje // Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 2002–2003 m. – Vilnius: Atviros Lietuvos fondas, 2003.
7. **Kanopienė V.** Darbas ir šeima: vaidmenų pasidalijimas. Šeima ir gimstamumas Lietuvoje. – Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1997.
8. **Petrauskas A.** Jei įsidarbinimo kliūtis – amžius // Darbo biržos naujienos. 2004. Nr. 8.
9. **Moskvina J.** Pagyvenusio amžiaus asmenų ekonominio bei socialinio aktyvumo skatinimo prielaidos // Darbo biržos naujienos. 2004. Nr. 4.
10. **Kanopienė V.** Moterų diskriminacija darbo paieškoje. Tyrimo ataskaita. – Vilnius: VU Moterų studijų centras, 1998.
11. **Professional** and social mobility of Lithuanian women. – Vilnius, UNDP, 1995.
12. **Gender** inequality at work. Jacobs J. A. (Ed.). 9th ed. – Sage Publications, 1995.

THE RESEARCH OF MIDDLE AND PRE-RETIREMENT AGED WOMEN EFFECTIVE WORK PROBLEMS

Aistė Stancikienė

Mykolas Romeris University

Summary

There are some factors in society which have influence to effective work – workers age, discrimination, formed positive or negative government and workplace economy situation, workers and his family position to work and etc. One of most important we would like to mark women's age which accordingly determine view in to work and possibilities to work effectively.

The constitution in Soviet Union for all employable people guaranteed eligibility to work and eligibility for both women and men to equal payment of equal work. Partially government tried to reach effective work by this period effective means. But unfortunately they didn't take into account individual circumstances to work and live, especially of women.

Two groups' different aged women – middle and pre-retirement age and their effective work problems is the main object in this work.

Keywords: middle and pre-retirement aged women, effective work problems.