

VADOVŲ NUOSTATOS APIE LYČIŲ VAIDMENIS FORMUOJANT KOLEKTYVĄ VAIKŲ GLOBOS ORGANIZACIJOJE

Dr. Raminta Bardauskienė

Mykolo Romerio universitetas
Edukologijos ir socialinio darbo institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas: (8 5) 271 4716
Elektroninis paštas: raminta@mruni.eu

Erika Ratkevičiūtė

Mykolo Romerio universiteto
Edukologijos ir socialinio darbo institutas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Elektroninis paštas: erika.ratkeviciute@gmail.com

Pateikta 2018 m. kovo 15 d.

Parengta spausdinti 2018 m. gegužės 2 d.

DOI:10.13165/SD-18-16-1-02

Anotacija

Straipsnyje yra analizuojamas vaikų globos organizacijos vadovų nuostatos apie lyčių vaidmenis formuojant kolektyvą. Pasirinkta kokybinio tyrimo strategija. Tyrimo duomenims rinkti taikytas pusiau struktūruotas interviu metodas. Rezultatai analizuojami remiantis turinio analizės metodu. Tyrimas atliktas 2015–2016 metais vaikų globos organizacijos 5 padaliniuose. Taikant kriterinę imtį tyrimo dalyviais buvo pasirinkti 5 skyrių direktoriai turintys ne trumpesnę nei 3 metų vadovavimo organizacijoje stažą. Vienas tyrimo dalyvis buvo įgijęs socialinio darbo kvalifikaciją, dauguma turėjo nemažą darbo stažą socialinio darbo srityje – darbo vaikų globos organizacijoje vidurkis 13 m. Tyrimo dalyvių amžius – nuo 35 metų iki 55 metų. Vidutinė interviu trukmė – 40 minučių. Rezultatai rodo, kad aukštas administracinės pareigos einančių asmenų nuostatos apie lytis ir jiems priskiriamus vaidmenis reiškiasi per tradicinę požiūrį į vyrus ir moteris ir apibrėžia kriterijus, kuriais vadovaujamosi formuojant darbuotojų kolektyvą vaikų globos organizacijoje. Tyrimo dalyviai patvirtina stereotipinį požiūrį į susiformavusias lyčių vaidmenų tradicijas

kaip savaime egzistuojančias, išskiria vyrų ir moterų prigimtį, dėl kurios vienai ar kitai lyčiai „natūraliai“ sekasi geriau save realizuoti skirtingose profesinės veiklos sferose. Į moteris darbuotojas vis dar tradiciškai žiūrима kaip į vaikų globėjas, todėl vyrai šioje srityje yra traktuojami kaip nepajėgūs, per silpni susitvarkyti su pareigomis. Kita vertus, vyrai, neatitinkantys visuomenėje dominuojančio vyriškumo modelio, taip pat nėra pageidaujami vaikų globos institucijoje. Tie vyrai, kurie dirba socialinį darbą, dažniausiai siekia vadovaujančių pozicijų. Moterys yra kaltinamos, kad nenori siekti vadovės posto, nors tikroji priežastis yra „stiklo lubos“, kurios užkerta kelią moterų karjerai. Atranka į vadovaujančias pareigas yra paliekama saviškai, tarsi lyčių galimybės būtų visiškai lygios. Tuo tarpu, feminizuotose profesinėse srityse pasireiškia „stiklo eskalatoriaus“ reiškinys - vyrai įgija pranašumą, nes yra labiau vertinami, turi geresnes karjeros galimybes. Vadovų tradicinės lyčių vaidmenų nuostatos palaiko ir puoselėja lyčių nelygybę darbo rinkoje.

Reikšminiai žodžiai. lytis, lyčių lygybė, segregacija, vadovų požiūris, vaikų globos organizacija.

Įvadas

Visuomenės požiūris į vyrų ir moterų vaidmenis keičiasi labai lėtai, reikalavimai lytims išlieka gana stabilūs. Nepaisant to, jog lyčių vaidmenys kinta ir moterys yra tapusios aktyviomis darbo rinkos dalyvėmis, tačiau atotrūkis tarp lyčių Lietuvoje išlieka didelis (Andrikienė, Vaičiūnienė, 2016). Lietuvos darbo rinkai būdinga profesinė lyčių segregacija, atitinkanti tradicinį vaidmenų pasiskirstymą šeimoje. Profesinė segregacija lyties pagrindu yra vienas dažniausiai pasitaikančių diskriminacijos formų (Stundžė, 2009). Lietuvos Statistikos departamento duomenimis (2017), 2016 m. žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje dirbo 85 proc. moterų ir tik apie 15 proc. vyrų. Tuo tarpu statybų sektoriuje tų pačių metų duomenimis dirbo 11 proc. moterų ir 89 proc. vyrų. Tai horizontali, arba „stiklinių sienų“, segregacija.

Paprastai moterys dirba mažiau vertinamose ir mažiau prestižiniuose darbo sektoriuose. Šie sektoriai yra ir mažiau apmokami, tad moterys gauna vidutiniškai mažesnę darbo užmokestį. Lietuvoje 2016 m. moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis siekė 14,4 proc. (LSD, 2017), t.y. būtent tiek procentų vidutiniškai mažesnę valandinį bruto darbo užmokestį moterys gauna Lietuvoje palyginus su vyrais. Konkrečiai sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje 2015-2016 m. vidutinis mėnesio bruto darbo užmokestis moterų buvo beveik 662 Eur., o vyrų 895 Eur (LSD, 2017). Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ypatingai neigiamai atsiliepia ilgalaikėje perspektyvoje, nes lemia mažesnes moterų pajamas, pensijų dydį bei apriboja ekonomines moterų galimybes.

Nelygiavertė moterų ir vyrų padėtis išryškėja analizuojant galios santykį darbo rinkoje. Tai vertikali, arba „stiklinių lubų“ segregacija. Vertinant moterų vadovių skaičių, 2016 m. moterys sudarė 39,4 proc. visų vadovų (teisės aktų leidėjų, vyresniųjų valstybės pareigūnų, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų vadovų) (LSD, 2017). Vadovaujančių moterų skaičiaus viešajame ir privačiajame sektoriuose yra akivaizdžiai skirtingas. Jeigu privačiajame sektoriuje vadovaujančias pareigas užima tik apie 35 proc. moterų, tai viešajame net 56 proc. Kaip rodo statistiniai duomenys (LSD, 2017) moterys daugiausia vadovau-

jančių pareigų užima tose ekonominės veiklos srityse, kuriose ir dominuoja, t.y. sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų ir pan. Tačiau to negalima pasakyti apie taip vadinamas vyriškas veiklos sritis - ten dominuoja ir vadovauja vyrai. Nepaisant to, jog Lietuvoje 2016 m. net 70 proc. moterų turėjo aukštąjį išsilavinimą (kai tuo tarpu vyrų tik 48 proc.), tačiau moterys paprastai užima žemesnes pareigas nei vyrai, pavyzdžiui, specialistėmis 2016 m. dirbo 70,3 proc. moterų ir 29,7 proc. vyrų. Moterims sunkiau daryti karjerą, nes vadovaujančias pareigas dažniausiai užima vyrai, o priimančieji sprendimus nori šalia matyti į save panašius asmenis, t.y. tos pačios lyties. Tai patvirtina tyrimo atlikto 29 šalyse rezultatai, kad renkantis kolegą tiek vyrai, tiek moterys prioritetą teikia savo lyties asmeniui (Sandberg, 2013). Jeigu vadovas turi tradicines nuostatas apie lytis, tai paveiks ir visą organizacijos darbą.

Lyties aspekto reikšmė įvairiose socialinės sferose sulaukia vis daugiau dėmesio mokslinėje plotmėje. Nemaža dalis tyrimų orientuota į darbo rinkos segregaciją, lyčių ekonominius vaidmenis - V. Grybaitė (2006), I. Gečienė (2008), A. Dromantaitė-Stancikienė (2010), V. Šidlauskienė (2010), L. Žiogelytė (2012) V. Kanopienė, S. Mikulionienė V. Česnuitytė (2015); lyčių aspekto poveikį ekonominei politikai Lietuvoje - E. Krinickienė (2014), O. G. Rakauskienė ir kt. (2014). Lyčių lygybės klausimus taip pat tyrinėjo J. Reingardė (2003, 2004; 2006, 2017), I. Mackevičiūtė (2005), G. Purvaneckienė (2005, 2011), M. Jankauskaitė (2008,) E. Krinickienė (2014), J. Pivorienė, R. Bardauskienė (2017). Organizacijos kultūrą ir lyčių komunikacijas analizavo L. Stundžė (2010), lyčių atotrūkį ir patriarchyto raišką - A. Žvinklienė (2009).

Organizacija, kurios veikla ir darbo ypatumai bus aptarti straipsnyje, remiamasi naujais globos standartais, kurie nuo tradicinių vaikų globos namų skiriasi savo siekiu kurti artimą šeimai aplinką. 2015 metais šioje organizacijoje Lietuvoje buvo 5 padaliniai, kuriems vadovavo išskirtinai vyrai, tuo tarpu tiesiogiai su vaikais dirbo beveik vien moterys - iš 64 darbuotojų, dirbusių socialinį darbą, tik 7 buvo vyrai. Tokia lyčių pasiskirstymo situacija organizacijos viduje ir skirtingose pozicijose atkreipė dėmesį ir paskatino pasidomėti, kokios yra vyrų ir moterų galimybės įsidarbinti globos institucijoje bei užimti vadovaujančias pozicijas.

Šio straipsnio **tikslas** - ištirti vaikų globos organizacijos vadovų nuostatas apie lyčių vaidmenis formuojant kolektyvą. Tyrimo **objektas** - vadovų nuostatos apie lyčių vaidmenis. Mokslinė problema formuluojama klausimu: kokiomis nuostatomis apie lyčių vaidmenis vadovaujasi vadovai formuodami kolektyvą darbui su vaikais globos organizacijoje?

Tyrimo metodologija. Pasirinkta kokybinio tyrimo strategija. Nuostatos apie lyčių vaidmenis yra jautrus aspektas, todėl kokybinis tyrimas įgalina gauti gilesnę ir platesnę informaciją. Tyrimo duomenims rinkti taikytas pusiau struktūruotas interviu metodas. Rezultatai analizuojami remiantis turinio analizės metodu, kurio tikslas yra sisteminti turimą tyrimo medžiagą (atviras kodavimas, duomenų grupavimas, kategorijų išskyrimas ir abstrahavimas) paaiškinti fenomenus, atskleisti, kokias prasmes žmonės jiems suteikia bei remiantis unikaliomis žmonių patirtimis, sieti tiriamą reiškinį su kontekstu, kuriame jis vyksta (Žydzžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017). Cituojant tyrimo dalyvių išsakytas

mintis, kalba netaisyta, vengiant iškraipymų bei siekiant tyrimo dalyvių minčių autentiškumo. Tyrimo dalyviams yra suteikti kodai - R1, R2, R3, R4 ir R5.

Tyrimas atliktas 2015–2016 metais vaikų globos organizacijos 5 padaliniuose. Taisant kriterinę imtį tyrimo dalyviais buvo pasirinkti 5 skyrių direktoriai turintys ne trumpesnį nei 3 metų vadovavimo organizacijoje stažą. Tai tenkina kokybinių tyrimų imtį, nes kokybiniam tyrimui būdinga nedidelės apimties imtis (Žydzūnaitė, Sabaliauskas, 2017). Vienas tyrimo dalyvis buvo įgijęs socialinio darbo kvalifikaciją, dauguma turėjo nemažą darbo stažą socialinio darbo srityje - darbo vaikų globos organizacijoje vidurkis 13 m. Tyrimo dalyvių amžius – nuo 35 metų iki 55 metų. Dėl dalyvavimo tyrime ir susitikimo su visais tyrimo dalyviais buvo tariamasi iš anksto telefonu arba elektroniniu paštu. Su tyrimo dalyviais buvo susitinkama jiems patogiu laiku ir patogioje vietoje. Vidutinė interviu trukmė – 40 minučių. Atliekant tyrimą buvo laikomasi tyrimo etikos principų. Tyrimo dalyviams užtikrintas konfidencialumas ir anonimiškumas, todėl informacija apie organizaciją nėra detalizuojama. Prieš pradėdant tyrimą, dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu bei tuo, kaip bus naudojami ir pristatomi tyrimo metu gauti duomenys. Visi tyrimo dalyviai sutiko dalyvauti, atliekant tyrimą buvo laikomasi laisvanoriškumo principo, dalyviai bet kada galėjo atsisakyti tęsti dalyvavimą tyrime.

1. Lyčių segregacijos darbo rinkoje teorinės prielaidos

Profesinė lyčių segregacija - moterų ir vyrų tendencija dirbti skirtingose profesinėse srityse – yra tipiškas, tačiau labai svarbus šiuolaikinių darbo rinkų, ypač gerovės valstybių, bruožas. Specifinė lyčių pozicija darbo rinkoje yra ilgalaikių gyvenimo pokyčių rezultatas. Lyčių segregacija jau egzistuoja ankstyvajame individo gyvenimo etape, tačiau vėliau ją keičia individo gebėjimas prisitaikyti bei selektyvus institucijų ir darbdavių elgesys (Hillmert, 2015). Po dešimtmečius trukusių diskusijų ir gausių empirinių tyrimų, mokslininkai sutaria dėl dviejų dalykų: pirma, segregacija iš tikrųjų gali reikšti diskriminaciją ir, antra, - tai negali būti paaiškinama remiantis vienu veiksmu (Bettio, Verashchagina, 2009).

Aiškinant lyčių segregaciją yra pasitelkiama vertikalus ir horizontalus segregacijos komponentas. Vertikali, arba „stiklinių lubų“ segregacija, reiškia, jog tose pačiose profesinės veiklos srityse moterims ir vyrams tenka skirtingo statuso darbai. Tai yra išankstinis nusistatymas ir organizacinės kliūtys, kurios trukdo moterims užimti aukštas vadovaujančias pareigas (Barnet-Verzat, Wolff, 2008). Horizontali, dar vadinama „stiklinėmis sienomis“, segregacija, pasireiškia tuo, jog moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos ir kt.) sferose, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Kaip teigia R.M. Blackburn ir kt. (2002), tik vertikali segregacija yra siejama su nelygybe, tuo tarpu horizontali segregacija atspindinti skirtumus be nelygybės, tačiau bendrame rezultate šie elementai sąlygoja segregaciją.

Mokslinėje literatūroje yra nemažai teorijų, aiškinančių lyčių segregaciją darbo rinkoje, kurios lygina biologinį lyties pranašumą, kalba apie žmogiškąjį kapitalą, racionalų pasirinkimą ir pirmenybės teikimą pasirenkant, skirtingus vaidmenis, nuostatas, stereo-

tipus ir socializaciją bei išitraukimo į darbo rinką kliūtis ir organizacinę tvarką (Bettio, Verashchagina, 2009). Biologinių skirtumų akcentavimas yra vienas ankstyviausių bandymų paaiškinti skirtingą darbo pasidalinimą tarp lyčių. Fizinės vyro jėgos sureikšminimas buvo svarbus pramonės vystymosi pradžioje, vėliau, kai ėmė vystytis technologijos, buvo pereita prie mąstymo ir smegenų veiklos akcentavimo. R. M. Blackburn ir kt. (2002) išskiria tris esminius teorinius požiūrius į profesinę lyties segregaciją - žmogiškojo kapitalo ir racionalaus pasirinkimo, patriarchyto ir pasirinkimo pirmenybių (*preference*) teorijas. Žmogiškojo kapitalo teorijos požiūriu, valstybės ir individo gerovė neįmanoma be investicijų į žmogų. Nuo investicijų į žmogiškąjį kapitalą didžia dalimi priklauso sėkminga ekonomikos plėtra (Bagdonavičius, 2008). Žmogiškojo kapitalo lygis labai priklauso nuo tėvų išsilavinimo, įgūdžių bei ekonominių išteklių, t.y. vaikai, kurių tėvai turi didesnes pajamas, išsilavinimą, pasiekia daugiau, nei tie, kurie to neturi. Tėvų, kaip žmogiškojo kapitalo, galimybės (išsilavinimas, užimamos pareigos, pajamos ir gerovė) apsprendžia vaikų galimybes ateityje. Racionalaus pasirinkimo teorija teigia, jog žmogus renkasi tai, kas geriausiai tenkina jo interesus. Ši teorija glaudžiai siejasi su žmogiškojo kapitalo teorija, kadangi racionalus pasirinkimas yra apspręstas to, ką įmanoma pasiekti, t.y. priklauso nuo žmogiškojo kapitalo lygio, esamų darbo vietų pobūdžio, darbo rinkos sąlygų, ekonomikos gyvybingumo ir pan. (Blackburn ir kt., 2002). Analizuojant lyčių nelygybę darbo rinkoje šios dvi teorijos gali paaiškinti tik pajamų nelygybę, kaip vieno iš segregacijos elementų, raišką. Moterų neapmokamas darbas namuose ir vaikų priežiūra užkerta galimybes moterims investuoti į save, kaip žmogiškąjį kapitalą. Jų racionalus pasirinkimas yra siejamas su atsakomybės už namų ruošą ir vaikų priežiūrą prisiėmimu, iš vyro tikintis maitintojo vaidmens. To pasekoje, pirmenybė darbo rinkoje yra teikiama vyrams, todėl jų atlyginimai yra didesni.

Patriarchyto teorija, kurią išplėtojo feministiniai tyrimai, lyčių segregaciją darbo rinkoje aiškina tuo, jog galia ir kontrolė visuomenėje priklauso vyrams, o moterys yra laikomos silpnomis ir pasyviomis. Žemesnės moterų pajamos palaiko moterų priklausomybę nuo vyrų bei išnaudojimą darbo rinkoje ir namuose. Šis išnaudojimas taip pat grindžiamas patriarchytinėje visuomenėje vyraujančiu tradiciniu stereotipiniu, nelygybe ir diskriminacija grįstu požiūriu į lyčių vaidmenis. Stereotipai ir išankstinės nuostatos veikia tiek individų pasirinkimą, kurioje darbo rinkos sferoje dalyvauti, ir ar iš viso dalyvauti, tiek ir darbdavių pasirinkimą įdarbinant darbuotojus. Tai, kad mažai moterų užima vadovaujančias pozicijas yra sąlygojama socializacijos: vyrai nuo mažens yra ugdomi siekti profesinės sėkmės, dirbti ir uždirbti, o moterys – prižiūrėti ir ugdyti kitus, t. y. būti mama ir ugdytoja.

Pasirinkimo galimybių teorija, kurios autorė yra C. Hakim (2000) aiškina, jog moterų pasirinkimą galima suskirstyti į tris kategorijas: vienos renkasi karjerą, kitos šeimą, o trečios -siekia kompromiso derindamos šeimą ir karjerą. Pirmosios dažnai yra vienišos, neturinčios vaikų, užsiėmusios karjera, konkuruojančios darbo rinkoje su vyrais ir tikėtina labiausiai susiduriančios su diskriminacija siekiant užimti aukštas pareigas (vertikali segregacija). Antrosios renkasi šeimą ir vaikų priežiūrą, todėl darbo rinkoje nedalyvauja. Gausiausia yra laikoma trečioji grupė moterų, kurios, priešingai nei karjeros siekiančios moterys, yra mažiau linkusios įgyvendinti savo ambicijas karjeroje, bet renkasi labiau

„moteriškas“ ir todėl mažiau „reiklias“ profesines sritis bei darbą nepilną darbo dieną. Šios moterys patiria tiek vertikalią, tiek ir horizontalią segregaciją.

R. M. Blackburn ir kt. (2002) teigia, kad minėti požiūriai (žmogiškojo kapitalo/racionalaus pasirinkimo, patriarchyto ir pasirinkimo pirmenybių) yra labiau orientuoti į vertikalios segregacijos analizę ir nepakankamai paaiškina horizontalią lyčių segregaciją. Autoriai pabrėžia, kad tinkamesnis yra teorinis požiūris, pagrįstas socialinės reprodukcijos procesais, susijusiais su išsilavinimo plėtra, profesinės struktūros pokyčiais ir išaugusiomis galimybėmis moterims (ypač auginančioms vaikus) dalyvauti darbo rinkoje. Analizuodami Britanijos situaciją, autoriai pirmiausia pabrėžia išaugusį išsilavinusių, kvalifikuotų moterų skaičių, kas įgalino moteris užimti geresnes pozicijas darbo rinkoje. Tai taip pat reiškia mažesnę moterų finansinę priklausomybę nuo vyrų. Nuo industrinės revoliucijos pradžios, kai vyravo fizinio darbo poreikis, gerokai pakito darbo rinkos struktūra, išaugo paslaugų sektorius bei atsirado naujos profesijos, kurias didžia dalimi užpildė moterys. Šiais laikais, lyginant su tuo, kas buvo prieš šimtą metų, moterų sveikatos rodikliai pagerėjo, išaugo gyvenimo trukmė, be to moterys turi mažiau vaikų, o technologijos buityje palengvina namų ruošą - visa tai, pasak R. M. Blackburn ir kt. (2002) padidina moterų galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Visi minėti veiksniai paaiškina horizontalios segregacijos darbo rinkoje prielaidas. Tačiau, panašu, jog autoriai neturi tvirtų teorinių argumentų paaiškinti vertikalios segregacijos prielaidų. Jų teigimu, vertikalios lyties segregacijos paaiškinimas yra šiek tiek mažiau akivaizdus. Tiek fizinio, tiek ir ne fizinio darbo sferose vyrai sugebėjo išlaikyti geresnes darbo vietas, bent jau lyginant su moterimis dirbančiomis ne visą darbo dieną. Pastebima tendencija, kad vyrai, ypač jauni, siekia užimti naujesnes ir geidžiamas profesijas darbo rinkoje. Tą patį galima pasakyti ir apie jaunas moteris, kurios, beje, dažnai yra geriau išsilavinusios, negu jų bendraamžiai vyrai, todėl ateitis parodys, ar tai reikš vienodas karjeros pasiekimus. R. M. Blackburn ir kt. (2002) pabrėžia, jog darbdaviai privalo atsižvelgti į savo darbuotojų poreikius reaguodami į kintančios darbo jėgos pobūdį ir ideologinius pokyčius.

Dėl straipsnio apimties ribotumo sudėtinga atskleisti teorinių požiūrių, aiškinančių segregaciją darbo rinkoje, spektrą. Liko nepamintėtas valstybės vaidmuo skatinant lyčių lygybę visuose sektoriuose, įskaitant ir darbo rinką - sudarant galimybes šeimoms derinti darbo iš šeimos rūpesčius. Vis dėlto, paminėtų požiūrių apžvalga atskleidžia esmines segregacijos prielaidas, ar kalbėtume iš ekonomistų, ar sociologų pozicijos - netolygus vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje yra grindžiamas tradiciniais stereotipais ir nusistatymais lyčių vaidmenų atžvilgiu. Socialiniai, kultūriniai, ekonominiais, politiniai ir technologiniai pokyčiai griaua patriarchalinės visuomenės pagrindus, įtakoja naujų lyčių vaidmenų įtvirtinimą visose sferose ir, tuo pačiu, darbo rinkoje. Nei viena minėta teorija, kaip pastebi R. M. Blackburn ir kt. (2002), neskiria deramo dėmesio darbdavių galios ir pasirinkimo klausimams. Tuo remiantis yra pristatomas tyrimas apie darbdavių nuostatas į lyčių vaidmenis formuojant kolektyvą globos organizacijoje.

2. Darbuotojų atranką vaikų globos organizacijoje grindžiančios nuostatos

Socialiniam darbui, kaip profesijai, būdinga dviguba feminizacija. Tai reiškia, kad didžiausią socialinio darbuotojų bei klientų dalį sudaro moterys (McLean, 2003). Socialinis darbas finansiskai yra itin menkai apmokamas, netalpina savyje jokių tradiciniams vyriškumui priskiriamų kompetencijų. Dar daugiau, ši veiklos sritis yra orientuota į globą, rūpestį, gebėjimą būti jautriu. Iš vyrų tikimasi lyderystės, dominavimo, jėgos, loginio mąstymo ir pan. Savybės, kurios dažniausiai priskiriamos socialiniam darbuotojui – empatija, rūpestis, globa – yra apibūdinamos kaip moteriškos.

Darbuotojų sudėtis pagal lytį tiriamoje vaikų globos organizacijoje atitinka anksčiau aptartas darbo rinkos tendencijas (1 lentelė): bendras darbuotojų skaičius visuose padalinuose yra 64 darbuotojai, iš kurių 89 proc. sudaro moterys ir tik 11 proc. vyrų. Vadovaujamas pareigas užima tik vyrai.

1 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis padalinuose
Table 1. Sexual division of staff in the units

	Iš viso darbuotojų padalinyje	Darbuotojų moterų skaičius padalinyje	Darbuotojų vyrų skaičius padalinyje
R01	5	3	2
R02	18	15	3
R03	15	13	2
R04	15	15	0
R05	11	11	0

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti vadovų nuostatas apie lyčių vaidmenis renkantis darbuotojus vaikų globos organizacijoje. Analizuojant tyrimo rezultatus buvo išskirtos dvi kategorijos: „*vyrų nėra sutverti vaikų globai*“ ir „*vadovavimas - ne moterų darbas*“.

Pirmoji kategorija - „*vyrų nėra sutverti vaikų globai*“ - aiškiai atskiria moteriškos veiklos sritį, kuri iš prigimties nėra vyriška (2 lentelė). Paprastai vyrai yra laikoma stipriąja lytimi, tačiau paradoksalu, jog „moteriškoje sferoje“ vyrai praranda savo jėgą ir tampa silpnais, nepajėgiais „susitvarkyti“ su vaikais ir paaugliai, „<...> kur yra šeši vaikai - vyrai nepatrauktų“ (R03), nes „<...> Na, vyrai tų įtampų, tiek tų vaikų nepakelia“ (R05). Išryškėja ir dar vienas svarbus momentas, kad į globos institucijas socialiniais darbuotojais dirbti dažnai ateina vyrai, neatitinkantys tradicinio vyriškumo sampratos, kurie taip pat netenka galimybės save pilnai atskleisti profesiniame gyvenime: „<...> ateina dirbti tokie katiniukai, <...> kur matai – neatlaikys, nei paauglį atlaikys, nu neatlaikys ir tiek“ (R02). Socialinio darbo profesija nėra patraukli vyrų tarpe. A. Tereškino (2004) atlikto tyrimo duomenys, parodo, kad Lietuvoje vyrauja tradicinis požiūris į vyriškumą, t.y. „normalus“ vyras mūsų šalyje suvokiamas per tradicinį hegemoninį vyriškumą (sektinį vyriškumo modelį). Vyrai linkę pabrėžti vyro sugebėjimą dirbti ir uždirbti. Svarbus ne tik profesijos statusas visuomenėje, tai yra, ar ji pakankamai prestižinė, bet ir tai, kokią finansinę naudą

neša. Neturintys gabumų tradiciškai vadinamose „vyriškose“ profesijose (pvz.: inžinerija, programavimas) iškrenta iš atitinkamų švietimo ar kitų „moteriškų“ darbo rinkos sektorių, nes dėl stereotipų gajumo nesirenka profesijų, susijusių su globa net ir turėdami akivaizdžių gabumų: mokytojo, slaugytojo ar socialinio darbuotojo (Reingardė, 2006). Kaip rodo tyrimo duomenys, vyrai, neatitinkantys visuomenėje dominuojančio vyriškumo modelio, taip pat gali būti nepatrauklūs darbdaviams globos institucijoje.

2 lentelė. Kategorija „Vyrai nėra sutverti vaikų globai“
Table 2. Category „A child custody is not in the nature of men“

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
<i>Vyrai per silpni darbai su vaikais</i>	<...> <i>ateina dirbti tokie katiniukai, <...> kur matai – neatlaikys, nei paauglį atlaikys, nu neatlaikys ir tiek (R02)</i> <...> <i>kur yra šeši vaikai vyrai nepatrauktų (R03)</i> <...> <i>Na, vyrai tų įtampų, tiek tų vaikų nepakelia (R05)</i>
<i>Moteryų prigimtis auginti vaikus</i>	<...> <i>kad moterys čia (darbe su vaikais) stipresnės, ar čia yra kažkas įgimta... (R03)</i> <...> <i>moteris, auginanti šešis vaikus, tai čia viskas gerai, bet jei turėtume vyrų, auginantį šešis vaikus, tai čia oi, kaip visi važiuotų žiūrėti (R01)</i>
<i>Vyruvi neįauku matriarchate</i>	<...> <i>jei būtų vienas vyras, aš nežinau kaip jis šitame matriarchate jaustųsi (R02).</i>

Tad, kodėl „moteriškas“ vyras nėra patrauklus globos institucijų vadovams? Pirmiausia, vadovaujamas tradicine nuostata, jog moterų prigimtis yra auginti vaikus „<...> kad moterys čia (darbe su vaikais) stipresnės, ar čia yra kažkas įgimta...“ (R03), tuo tarpu vyras, ar jis būtų vyriškas, ar moteriškas, savo prigimtyje to neturi: „<...> moteris, auginanti šešis vaikus, tai čia viskas gerai, bet jei turėtume vyrų, auginantį šešis vaikus, tai čia oi, kaip visi važiuotų žiūrėti“ (R01). Taip visa vyriškumo ir moteriškumo samprata paprasčiausiai suvedama į „sėklides ir kiaušides“ (Badinter, 2003), nesistengiant išvelgti socialinių lyčių vaidmenų pokyčių ir naujai atsiveriančių galimybių. Be to, tyrimo duomenys atskleidžia dar vieną vyro profesinės pozicijos fenomeną - buvimas vienoje pozicijoje su moterimis ir vienu vieninteliu tarp moterų gali būti traktuojamas kaip nepatrauklus vyrui: „<...> jei būtų vienas vyras, aš nežinau kaip jis šitame matriarchate jaustųsi“ (R02). Tad, jeigu vyrai dirba socialinį darbą, dažniausiai siekia vadovujančių pozicijų. Vyrai stereotipiškai matomi kaip galintys vadovauti, todėl greičiau būna pakeliami į aukštesnes pareigas, jiems sukuriama palankesnė sąlyga tobulėti profesinėje karjeroje.

Kita svarbi kategorija, atsiskleidusi analizuojant tyrimo duomenis - „vadovavimas - ne moterų darbas“ (3 lentelė). Kalbant apie tiriamą vaikų globos organizaciją, daugiausia darbuotojų yra moterys, todėl pagrįstas yra klausimas, kodėl turint tokį didelį profesionalių darbuotojų moterų skaičių, jos neužima vadovujančių pozicijų, o lieka žemesniosios grandies specialistėmis?

3 lentelė. Kategorija „Vadovavimas - ne moterų darbas“
Table 3. Category „Management is not a women case“

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Moterų nenoras dirbti vadovaujama darbą	<...> Gal nėra karjerisčių mūsų organizacijoje? <...> (R01) <...> kalbinau vieną moterį eiti tas pareigas, bet ji paskutinę akimirką atsisakė <...> (R02) <...> Mano atveju tai niekas daugiau nenorėjo eiti į tą poziciją (R01).
Lytis nėra vadovo atrankos kriterijum	<...> tai sutapimas, lyties žiūrима tikrai nebuvo<...> (R02) <...>Tas buvo palikta susireguliuoti, kaip čia pasakius, saviėgai, natūraliai, savaime <...> (R04)
Vadovauti turi vyrai	<...> tai direktorius, ūkio dalies vadovas, tai čia buvo žiūrима, kad būtinai būtų vyrai, tas vyriškas elementas, kad galėtų kompensuoti. <...> (R03) <...> mano atrankos atveju.. Tai, na, ką supratau, ką aš sužinojau iš kitų žmonių, kurie tame dalyvavo, tai buvo pasakyta, kad moteriškam kolektyvui reikalingas vyras (R04)
Vyrai labiau pasitebimi moteriškoje srityje	<...> esu patyręs tai savo kailiu, esi labiau matomas, platforma daryti karjerą geresnė <...> (R01) „Iš vienos pusės, jiems turbūt yra paprasčiau, nes mažiau vyrų renkasi tokią profesiją“ (R04)

Kaip rodo tyrimo duomenys, pirmiausia pačios moterys yra kaltinamos, jog nenori užimti vadovo pareigų. Šis nenoras yra apibrėžiamas tradiciniu lyčių stereotipu - vadovaujančias pareigas užimančios moterys yra karjeristės, o šis vaidmuo nėra siejamas su tradiciniu moteriškumu ir todėl traktuojamas gana negatyviai: „<...> Gal nėra karjerisčių mūsų organizacijoje? <...>“ (R01). Teigti, jog moterų vadovų yra nedaug, nes moterys tiesiog nenori siekti karjeros, galėtume tik jei „stiklo lubos“ neegzistuoja, jei moterims iš tiesų būtų sudarytos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros kaip ir vyrams (Šidlauskienė, 2005). Kalbant apie vadovavimą, organizacijos lyderiai veikia ir įtakoja savo organizacijos narius, jų autoritetas ir asmeninė įtaka sudaro galimybes atlikti esminį vaidmenį socialiniuose procesuose (Ruškus, Žurauskaitė, 2004). Panašu, kad institucijoje, kurioje dauguma darbuotojų sudaro moterys, pasiūlymų užimti vadovės pareigas sulaukia tik mažuma: „<...> kalbinau vieną moterį eiti tas pareigas, bet ji paskutinę akimirką atsisakė <...>“ (R02). Vadovo palaikymas siekiant aukštesnių pareigų yra svarbus elementas, įgalinantis moteris užimti vadovės pareigas (Šakalytė, Žukauskienė, 2003). Nesant tokiam palaikymui, nenuostabu, jog konkurse į vadovo pareigas dalyvauja daugiausia vyrai: „<...> Mano atveju tai niekas daugiau nenorėjo eiti į tą poziciją“ (R01).

Tyrimo duomenys atskleidžia, jog moterys ne tik nėra palaikomos vadovų, bet ir pati atranka į vadovaujančias pareigas yra paliekama saviėgai, tarsi lyčių galimybės būtų visiškai lygios. Tyrimo dalyviai deklaruoja, jog lytis nėra vadovo atrankos kriterijus: „<...> tai sutapimas, lyties žiūrима tikrai nebuvo<...>“ (R02); „<...>Tas buvo palikta susireguliuoti, kaip čia pasakius, saviėgai, natūraliai, savaime <...>“ (R04). Taigi, „natūraliai, savaime“ vyrai tampa vadovais. Ši „natūralų“ nenatūralumą patvirtina dar viena subkategorija - vadovauti turi vyrai. Tam tikrose vyriškose veiklos srityse, pavyzdžiui, ūkio

dalyje, tyrimo dalyviai vadovais mato išskirtinai vyrus: „<...> tai direktorius, ūkio dalies vadovas, tai čia buvo žiūrima, kad būtina būtų vyrai, tas vyriškas elementas, kad galėtų kompensuoti. <...>“ (R03).

Reiškinys, kai feminizuotose srityse vyrams užimti vadovaujančias pozicijas tampa lengviau, negu moterims, vadinamas „stiklo eskalatoriumi“ (Paulauskas, 2016). Vyrams nėra sudėtinga tapti vadovais, kai atrankoje remiamasi nuostata, jog moteriškam kolektyvui reikia vyro, kuris vadovautų: „<...> mano atrankos atveju... tai, na, ką supratau, ką aš sužinojau iš kitų žmonių, kurie tame dalyvavo, tai buvo pasakyta, kad moteriškam kolektyvui reikalingas vyras“ (R04). Dėl nematomų privilegijų vyrai, dirbdami moterų dominuojamuose sektoriuose, yra tarsi labiau vertinami, todėl jiems lengviau „iškilti“ (Paulauskas, 2016). Kitaip sakant, buvimas vyru išplečia karjeros galimybes ir ypač feminizuotose srityse: „Iš vienos pusės, jiems turbūt yra paprasčiau, nes mažiau vyrų renkasi tokią profesiją“ (R04); „Esu patyręs tai savo kailiu, esi labiau matomas, platforma daryti karjerą geresnė“ (R01). Būdami mažuma tokiose specialybėse kaip slauga, pradinis lavinimas ir socialinė globa, vyrai dažniausiai šiose profesijose užima aukštesnes pareigas nei moterys (McLean, 2003). Vadovo pozicijų užėmimas leidžia išbalansuoti tarp darbo netradicinėje vyrams srityje ir imperatyvo būti aukštesnėje, palankesnėje vietoje nei moterys (Christie, 1998).

Rezultatai rodo, kad aukštas administracinės pareigas einančių asmenų nuostatos apie lytis ir jiems priskiriamus vaidmenis reiškiasi per tradicinį požiūrį į vyrus ir moteris ir apibrėžia kriterijus, kuriais vadovaujama formuojant darbuotojų kolektyvą vaikų globos organizacijoje. Tyrimo dalyviai patvirtina stereotipinį požiūrį į susiformavusias lyčių vaidmenų tradicijas kaip savaime egzistuojančias, išskiria vyrų ir moterų prigimtį, dėl kurios vienai ar kitai lyčiai „natūraliai“ sekasi geriau save realizuoti skirtingose profesinės veiklos sferose. Į moteris darbuotojas vis dar tradiciškai žiūrima kaip į vaikų globėjas, todėl vyrai šioje srityje yra traktuojami kaip nepajėgūs, per silpni susitvarkyti su pareigomis. Kita vertus, vyrai, neatitinkantys visuomenėje dominuojančio vyriškumo modelio, taip pat nėra pageidaujami vaikų globos institucijoje. Tie vyrai, kurie dirba socialinį darbą, dažniausiai siekia vadovaujančių pozicijų. Moterys yra kaltinamos, kad nenori siekti vadovės posto, nors tikroji priežastis yra „stiklo lubos“, kurios užkerta kelią moterų karjerai. Atranka į vadovaujančias pareigas yra paliekama saviškai, tarsi lyčių galimybės būtų visiškai lygios. Tuo tarpu, feminizuotose profesinėse srityse pasireiškia „stiklo eskalatorius“ reiškiny - vyrai įgija pranašumą, nes yra labiau vertinami, turi geresnes karjeros galimybes. Tokiu būdu, vadovų tradicinės lyčių vaidmenų nuostatos palaiko ir puoselėja lyčių nelygybę darbo rinkoje.

Išvados

Lietuvos darbo rinkai būdinga lyčių segregacija, atitinkanti tradicinį vaidmenų paskirstymą šeimoje ir stereotipinį požiūrį į vyriškumą ir moteriškumą. Moterų karjeros galimybės yra ribojamos „stiklinių sienų“ ir „stiklinių lubų“. Tuo tarpu vyrai feminizuotoje sferoje turi geresnes karjeros galimybes ir gali geriau save atskleisti - tiesiog kyla „stikliniais eskalatoriais“. Darbo užmokestis taip pat priklauso nuo lyties. Vyrai iki šiol,

net ir moteriškose veiklos sferose, kaip socialinė rūpyba ar švietimas, uždirba daugiau nei moterys. Socialinio darbo sfera yra laikoma grynai moteriška, mažai apmokama ir nepatraukli vyrams.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad tyrime dalyvavę vadovai linkę palaikyti tradicinius lytims priskiriamus vaidmenis, pasižymi stereotipiniu mąstymu apie lytis ir kelia abiem lytims skirtingus lūkesčius. Vyrų vaidmuo nėra siejamas su vaikų globa, todėl atrenkant darbuotojus globos institucijoje į socialinių darbuotojų pareigybes dirbti su vaikais pageidautinos yra moterys. Tuo tarpu vadovavimas nėra siejamas su moteriška veiklos sfera, todėl į vadovų pareigas patenka dažniausiai vyrai. Rezultatai rodo, kad realiai turimos (nors nebūtinai įsisąmonintos) vadovų nuostatos į lyčių vaidmenis palaiko lyčių nelygų darbo rinkoje.

Literatūra

- Andrikiienė, L., Vaičiūnienė R. (2016). Lyčių nelygė Lietuvoje: analizė ir vertinimas remiantis Lyčių lygybės indeksu 2015 (EIGE). (2016). *Kultūra ir visuomenė. Socialinių tyrimų žurnalas*, 1, 33–52.
- Badinter, E. (2003). XY. Apie vyriškąją tapatybę. Vilnius: Vaga.
- Bardauskienė, R., Pivorienė, J. (2017) «Social work with families at social risk in promoting egalitarian family model in Lithuania». In *Wsparcie rodziny założenia i praktyka w ujęciu interdyscyplinarnym* / redakcja naukowa Agnieszka Regulska, Andrzej J. Najda. Instytut Papieża Jana Pawła II.
- Dromantaitė-Stancikienė, A. (2010). Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*, 4(8), 69–88.
- Gečienė, I. (2008). *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Grybaitė, V. (2006). Lyčių lygė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verklas: teorija ir praktika*, 3, 168–173.
- Jankauskaitė, M. (2008). Lygybės retorika. Žiniasklaida ir (ne)stereotipinė lyčių reprezentacija. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras.
- Kanopienė, V., Mikulionienė, S., Česnuičytė, V. (2015). *Lietuvos šeima Europos kontekste*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
- Krinickienė, E. (2014). *Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas.
- LSD - Lietuvos statistikos departamentas (2017). Moterys ir vyrai Lietuvoje 2016. Prieiga per internet: <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=27300>
- Rakauskienė, O. G. ir kt. (2014). *Lyčių ekonomika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas Sanberg S. (2013) Būkime priekyje. Vilnius: Baltos lankos.
- Mackevičiūtė, I. (2005). *Lyčių lygybės principo įgyvendinimo gairės Lietuvos savivaldybėms*. Vilnius: Petro ofsetas.
- McLean, J. (2003). Men's Minority. Men Employed in Statutory Social Care Work. *Journal of Social Work*, 3 (1), 45–69.

- Paulauskas, D. (2017). *Lyčių nelygybė darbo rinkoje*. Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.
- Purvaneckienė, G. (2005). *Lyčių lygybės politikos būklė Lietuvoje. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
- Purnaveckienė, G. (2011). *Lytiškumo formavimasis ir kultūrinė aplinka: mokinių požiūris*. Vilnius: Acta paedagogica Vilnensis.
- Reingardė, J. (2003). *Lyčių santykiai. Sociologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Reingardė, J. (2006) *(Ne)apmokamas darbas : šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Vilnius: Vytauto Didžiojo universiteto lygių galimybių plėtros centras.
- Reingardė, J. (2017). „Moteryų ekonominės nepriklausomybės prielaidos“ [pranešimo skaidrės], Moterų ekonominės galios stiprinimas: veikime kartu [diskusija], 2017-03-06.
- Stundžė, L. (2009). *Lytis ir organizacija: komunikacinis aspektas*. Informacijos mokslai, Nr. 49, p. 99–117.
- Šidlauskienė, V. (2005). „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje. *Lyčių studijos ir tyrimai. 1*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
- Tereškinas, A. (2004). Tarp norminio ir subordinuoto vyriškumo formų: vyrai, jų seksualumas ir maskulinizmo politika šiuolaikinėje Lietuvoje. *Sociologija: Mintis ir veiksmas*, 3, 28–38.
- Žiogelytė, L. (2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (26), 6–16.
- Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.
- Žvinklienė, A. (2009). Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 1 (24), 99 – 119.

MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS GENDER HIRING STAFF FOR A CHILD-CARE ORGANIZATION

**Dr. Raminta Bardauskienė,
Erika Ratkevičiūtė**

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary

The purpose of this article is to investigate the attitudes of the managers towards gender hiring staff for a child-care institution. The subject of the research is the attitude of the managers towards gender. The scientific problem is formulated on the question: What are the manager's attitudes towards gender hiring staff for a child-care institution? A qualitative research strategy was used. The data were collected through semi structured interview.

The results are analysed using the content analysis method. The study was carried out in 2015-2016 at the 5 units of the child-care organization. By applying a criterion sampling 5 managers who have not less than 3 years of senior management experience were chosen to participate in the study. One participant in has acquired a social work qualification and the majority of participant has had considerable work experience in the field of social work (the average of the work at the child-care organization was 13 years). The age of the participants is from 35 to 55 years. The average length of the interview is 40 minutes. The results indicate that the high profile of gender-based attitudes of managers are manifested through the traditional approach to men and women and defines the criteria used to shape the workforce in a child care organization. Participants in the study confirm the stereotypical attitude towards the emerging traditions of gender roles as self-existent, distinguishing the nature of men and women, for which one or another gender "naturally" is better able to realize themselves in different spheres of professional activity. A female employee is still traditionally seen as a guardian of the children, so men in this area are treated as incapable, too weak to handle their duties. On the other hand, men who do not conform to the dominant masculine model in society are also not desirable in the child-care organization. Those men who work as social workers tend to take leadership positions. Women are accused of not wanting to reach the manager's position, although the real reason is "glass ceilings" that prevent women's career. Selection of people for a manager's position is left to the policy of drift, as if gender possibilities were completely equal. Meanwhile, the phenomenon of "glass escalators" appears in feminized professional areas as men gain an advantage, because they are more valued and have better career opportunities. The results show that managers' attitudes towards gender (though not necessarily conscious) support gender inequality in the labor market.

Keywords. Gender, gender equality, segregation managers' attitude, child-care organization.

Raminta Bardauskienė, socialinių mokslų (vadybos ir administravimo) daktarė, Mykolo Romerio universiteto, Edukologijos ir socialinio darbo instituto lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: lyčių lygybė, šeimos politika.

Raminta Bardauskienė, Doctor of Social Sciences (Management and Administration), Mykolas Romeris University, Institute of Educational Sciences and Social Work, Lecturer. Research areas: gender equality, family policy.

Erika Ratkevičiūtė, Mykolo Romerio universiteto Edukologijos ir socialinio darbo instituto magistrė. Mokslinių tyrimų kryptys: lyčių lygybė

Erika Ratkevičiūtė, Master's Degree of Mykolas Romeris University, Institute of Educational Sciences and Social Work. Research areas: gender equality