

Moterų karių karjera Lietuvos kariuomenėje: moterų puskarininkių nuomonė

Deimantas Pleskys

*Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija
Totorių g. 25, LT-01121 Vilnius*

Jūratė Guščinskienė

*Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija
Šilo g. 5A., LT-10322 Vilnius*

crossref <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppaa.20.3.29292>

Anotacija. Šio straipsnio tikslas – ištirti moterų karių karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje. Straipsnyje aptariama karjeros samprata, karių karjeros teisinis reglamentavimas. Empirinė straipsnio dalis remiasi originaliu moterų puskarininkių nuomonės tyrimu, kuris buvo atliktas 2019 m. pabaigoje mechanizuotoje pėstininkų brigados vadovybėje „Geležinis Vilkas“. Ištyrus moterų puskarininkių nuomonę nustatyta, kad teisinė bazė, reglamentuojanti karių karjerą Lietuvos kariuomenėje, yra vienoda tiek moterims, tiek vyrams, tačiau dalis tyrimo dalyvių nurodė, kad ši bazė yra nepakankamai palanki nėščioms ir vaikų priežiūros atostogose esančioms moterims, nes, pavyzdžiui, vaikų priežiūros atostogose esančios moterys neretai perkeliamos į personalo rezervą, o jų pareigas užima kiti kariai ir pan. Tiriamųjų nuomonė apie moterų galimybes, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje išsiskyrė, nes dalis tyrimo dalyvių manė, jog moterų ir vyrų galimybės yra lygios visose jų profesinės veiklos srityse, o kitos teigė, kad galimybės lygios tik administravimo, aptarnavimo ir panašiose sferose. Nustatyta, kad daliai moterų puskarininkių yra sunku lygiomis sąlygomis su vyrais siekti vertikalios kario karjeros, kad mažai moterų karių užima vadovaujančias pareigas kariuomenėje, t. y. siekiant vertikalios karjeros moterys neretai susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu. Taip pat nustatyta, kad kariuomenėje moterims karėms egzistuoja geresnės galimybės siekti horizontalios karjeros. Prie moterų karjerą kariuomenėje skatinančių veiksnių galima priskirti jų asmeninę motyvaciją bei finansines, materialines ir nematerialines paskatas, o prie trukdančių – kariuomenėje vis dar egzistuojančius stereotipus, vadų asmeniškumus, moterų neįtraukimą į sprendimų priėmimo procesą ir kt.

Raktažodžiai: karjera, kariuomenė, moterų puskarininkių karjera

Keywords: career, army, career of female non-commissioned officers

Įvadas

Kariuomenė yra svarbi valstybės dalis. Tai dinamiška ir besikeičianti organizacija, užtikrinanti šalies saugumą, turinti išskirtinę struktūrą ir funkcijas. Karinės pajėgos iš modernių tampa postmoderniomis, todėl kinta požiūris į moterų dalyvavimą karinėje veikloje. Dar neseniai tiesioginis moterų vaidmuo mūsų šalies kariuomenėje buvo neįsivaizduojamas, nes kariuomenė buvo laikoma grynai „vyriška“ profesinės veiklos sritimi. Tuo tarpu dabartiniu laikotarpiu, kaip teigia Duncason ir kt. (2016), kariuomenė tapo viena iš „vyriškos profesijos“ sričių, kurią buvo „uzurpavusi“ vyriška lytis ir kuri vis labiau domina moteris. Moterys yra tapusios neatskiriama NATO narių karinių pajėgų dalimi.

Situacija Lietuvoje po Nepriklausomybės atgavimo kito. 1998 m. priėmus *LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą* (1998), buvo sudarytos teisinės prielaidos realiai užtikrinti lygių moterų ir vyrų teisių įgyvendinimą. Minėtas įstatymas oficialiai įtvirtino moterų teisę tarnauti kariuomenėje. Nuo 2000 m. į Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademiją (toliau – LKA) studijuoti buvo

pradėtos priimti ir moterys, nes iki tol studijuoti šioje karinėje mokykloje galėjo tik vyrai. Nors pagal *LR karo prievolės įstatymą* (1996, 2019 m. suvestinė redakcija) į privalomąją karo tarnybą moterys nėra šaukiamos, tačiau jos, pareiškusios savo norą raštu, gali tapti karo prievolinkėmis. Lietuvos kariuomenę reglamentuojančiuose teisės aktuose neakcentuojama jokių pareigų, kurių šalies karinėse pajėgose negalėtų eiti moterys (išskyrus nėščiąsias, neseniai pagimdžiusias ir krūtimi maitinančias).

Kariuomenė yra specifinė organizacija, kuri jaučia poreikį išnaudoti moterų potencialą, formuojant kuo profesionalesnį karinį personalą. Moterų padėtis kariuomenėje yra specifiška, nes joje moterys, lyginant su vyrais, sudaro mažumą. Nepaisant to, šiuolaikinės kariuomenės jaučia didėjančių moterų, kaip karinio personalo, poreikį. Kariavimo pobūdis keičiasi – tobulėja ginklai, kurių naudojimui nereikia vyriškos jėgos (pvz., atsiranda naujų karo specialistų (kibernetinio saugumo, propagandos ir kt.) ir pan. (Hayward, 2018)). Visa tai formuoja poreikį moteris integruoti į kariuomenę ir sudaryti sąlygas joms čia siekti karjeros. Kariuomenei reikia profesionalių įgūdžių, kurių turi ne tik vyrai, bet ir moterys. Pasak Hayward (2018), tobulėjant karinėms technologijoms ir keičiantis karo pobūdžiui (kariavimas įgyja nuotolinį, virtualų pobūdį ir kt.), asmens fizinė jėga tampa nebe pagrindiniu karinio meistriškumo kriterijumi, todėl tai didina lyčių integracijos į kariuomenę galimybes. Technologiniai patobulinimai formuoja specializuotų žinių poreikį, todėl įdarbindamos abiejų lyčių asmenis karinės pajėgos gali formuoti profesionalesnį personalą. Dabartiniam laikmečiui būdingas kariuomenės orientacijos virsmas iš modernios į postmodernią: postmoderni orientacija toleruoja ir pripažįsta moterų vaidmenį kariuomenėje. Moterų pritraukimas į karines pajėgas laikoma postmodernios kariuomenės personalo formavimo strategija, kuriai įgyvendinti reikia skatinti moterų karių motyvaciją karinei tarnybai (Vileikienė ir kt., 2015).

Statistiniai duomenys liudija, kad moterys yra tapusios svarbia Lietuvos kariuomenės dalimi. Krašto apsaugos ministerijos (toliau – KAM) Personalo departamento 2019 m. sausio mėnesio duomenimis, moterys sudarė 12,1 proc. (2010 m. – 11,1 proc.) šalies profesinės karo tarnybos (toliau – PKT) karių, 237 iš jų yra karininkės (22,5 proc. nuo visų karininkų, o 2010 m. – tik 59, t.y. 10,7 proc. nuo visų karininkų), aukščiausias joms suteiktas laipsnis 2019 ir 2010 m. – pulkininko leitenanto (2019 m. buvo 6, o 2010 m. – 2 moterims). Taigi, per 10 metų moterų karininkų skaičius padidėjo 4 kartus, o santykis tarp vyrų karininkų ir moterų karininkų pagerėjo moterų naudai, tačiau bendras santykis tarp vyrų ir moterų, tarnaujančių šalies profesinėje karo tarnyboje, beveik nepasikeitė.

Pagal NATO kodus karininkų kariniai laipsniai grupuojami nuo OF 1 iki OF 8, kur OF trumpinys reiškia „karininkas“, o skaičius nusako karinio laipsnio pavadinimą. *Jaunesnieji karininkai*: leitenanto ir vyresniojo leitenanto karinis laipsnis – OF 1 ir kapitono karinis laipsnis – OF 2. *Vyresnieji karininkai*: majoro karinis laipsnis – OF 3; pulkininko leitenanto karinis laipsnis – OF 4 ir pulkininko karinis laipsnis – OF 5. *Generolų kariniai laipsniai*: brigados generolo karinis laipsnis – OF 6; generolo majoro karinis laipsnis – OF 7 ir generolo leitenanto karinis laipsnis – OF 8.

NATO nacionalinių ataskaitų santraukose (Summary of National Reports of NATO..., 2016; Summary of National Reports of NATO..., 2017; Summary of National Reports of NATO..., 2019) ir KAM dokumentuose (KAM personalo departamento duomenimis, 2019) užfiksuota, kad Lietuvos kariuomenėje 2017 m. nebuvo moterų, turinčių pagal NATO standartus OF 6 ir aukštesnius (generolų) karinius laipsnius. Beveik dvigubai daugiau vyrų negu moterų turėjo OF 3-5 (vyresniųjų karininkų) karinius laipsnius. OF 1-2 (jaunesniųjų karininkų) karinius laipsnius turėjo daugiau moterų negu vyrų. Puskarininkų ir kareivių bei grandinių laipsnius turinčių moterų skaičius buvo panašus kaip ir vyrų (4-5 proc. skirtumas). Norint veiksmingai integruoti moteris į kariuomenę, reikia joms sudaryti palankias sąlygas siekti profesinės karjeros ir jos turi žinoti, kad egzistuoja reali kilimo karjeros laiptais galimybė.

Temos aktualumą liudija ir tai, kad moterų karjera kariuomenėje yra svarbus mokslininkų atliekamų teorinių studijų ir empirinių tyrimų objektas, nors tokių tyrimų kol kas nėra daug. Įvairių šalių mokslininkai analizavo moterų karjeros galimybes kariuomenėje, pavyzdžiui, Duncanson ir Woodward (2016) bei Hayward (2018) akcentavo gerėjančias moterų karjeros galimybes NATO narių ar kitų užsienio šalių kariuomenėse; Aleknevičienė (2013a ir b) pateikė lygių vyrų ir moterų karjeros galimybių Lietuvos krašto apsaugos sistemoje analizę; Aleknevičienė ir kt. (2012) atliko

moterų ir vyrų socialinės, ekonominės ir psichologinės padėties skirtumų Lietuvos krašto apsaugos sistemoje analizę, kurios pagrindu pristatė moterų karjeros galimybes Lietuvos krašto apsaugos sistemoje; Orenius ir Pitrenaitė (2005) bei Maslauskaitė (2006) tyrė moterų karjeros situaciją Lietuvos kariuomenėje; Kamarck (2016) bei Rosellini ir kt. (2017) tyrė įvairius moterų karjeros siekimo karinėse struktūrose sunkumus. Nors moterų integracija į karines pajėgas yra prioritetas NATO narių karinio personalo formavimo objektas, dėl darbo rinkos segregacijos, lyčių diskriminacijos ir stereotipinio profesijų skirstymo į „moteriškas“ bei „vyriškas“, moterims sunku lygiomis sąlygomis konkuruoti su vyrais, siekiant karjeros kariuomenėje. Moterų karjera Lietuvoje kariuomenėje yra sudėtinga, nes šalies karinėse pajėgose tarnaujančių moterų nėra tiek daug kiek vyrų, jų skaičiaus didėjimo procesas nėra spartus. Ypač sunku moterims siekti karjeros aukščiausiuose karinės vadovybės sluoksniuose ir gauti aukščiausio rango karinius laipsnius. Tokia situacija suponuoja probleminį klausimą: kokios yra moterų karių karjeros galimybės Lietuvos kariuomenėje?

Tyrimo objektas: moterų karjera kariuomenėje.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti moterų karių karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje.

Tyrimo uždaviniai: išnagrinėti karjeros sampratą; išanalizuoti teisinę bazę, reglamentuojančią karių karjerą Lietuvos kariuomenėje; ištirti moterų puskarininkių nuomonę apie moterų karjerą kariuomenėje.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų apžvalga, statistinių duomenų analizė, interviu turinio analizė.

Karjeros samprata

Karjera yra neatsiejamas žmogaus gyvenimo atributas. Tai reiškiny, su kuriuo žmogus susiduria rinkdamasis profesinės veiklos sritį ir dalyvaudamas joje. Neary ir kt. (2016, p. 13) mano, kad karjera yra tai, kas išreiškia kontekstą, atspindintį, kaip žmonės gyvena skirtingose situacijose ir aplinkoje – karjera vienaip ar kitaip veikia įvairias žmogaus gyvenimo sritis, įskaitant švietimą, darbą, šeimą ir laisvalaikį. Siekdami karjeros žmonės turi derinti savo gyvenimo, darbo ir mokymosi pasirinkimus bei patirtis visais amžiaus ir gyvenimo tarpsniais. Petkevičiūtės (2013, p. 7) teigimu, karjera yra stimulus, kuris motyvuoja asmenį siekti geresnių darbo rezultatų ir tęsiasi visą žmogaus gyvenimą.

Karjeros sąvoka, Lamanausko ir Augienės (2015a, p. 8) nuomone, yra daugiaprasė, kadangi apibrėžia ne tik profesinės veiklos pobūdį, bet ir dirbantį individą, jo socialinį statusą ir instituciją, kuri apibūdina dirbančiojo veiklą ir poziciją organizacijos struktūroje. Karjera, Petkevičiūtės (2007, p. 95–96) įsitikinimu, tradiciškai gali būti apibrėžiama asmens per darbo metus nuosekliai įvykdytais darbais, kurie pasireiškia kilimu profesinės hierarchijos laiptais, padidėjusia individo galia ir prestižu visuomenėje. Pabrėžtina, kad nereikėtų karjeros suprasti vien tik kaip pareigų paaugstinimo (vertikalaus kilimo pareigose). Raudeliūno ir Valicko (2018, p. 299), Gražulio ir kt. (2012, p. 254) teigimu, šiuolaikiniu požiūriu karjera apima ir pareigų keitimą ar mokymąsi, siekiant įgyti asmeniui ir organizacijai prasmingų bei reikalingų darbo patirčių, kurios reikiamu metu užtikrintų reikalingą kompetencijų lygį. Siekiant detalesnės karjeros sampratos analizės, pateikiami vyraujantys moksliniai karjeros apibrėžimai (žr. 1 lentelę).

Lentelė 1. Karjeros apibrėžimai

SALTINIAI	KARJEROS APIBRĖŽIMAI
Hambly, Bomford (2019, p. 7)	Tai įvairios priemonės, kuriomis asmuo gali išreikšti save ir dalyvauti visuomenės gyvenime, nesvarbu, ar tai būtų darbas už atlyginimą, ar darbas bendruomenėje, ar savanoriškas darbas. Karjera yra galimybė išnaudoti žmogaus potencialą per formalųjį ir savaiminį mokymąsi bei tobulėjimą.
Guščinskienė, Čiburienė (2018, p. 177)	Tai „visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka“.

ŠALTINIAI	KARJEROS APIBRĖŽIMAI
Gražulis ir kt. (2015, p. 273)	Tai „pažangi, individo gyvenimo kontekste lokalizuojama darbo ir su juo susijusių mokymosi patirčių seka, besiformuojanti individui palaikant bei plėtojant darbo santykius su organizacijomis“.
Korsakienė ir kt. (2011, p. 178-179)	Tai visą gyvenimą trunkanti darbų seka, siejama su individo pažiūromis ir motyvais; tai elgsenų seka, siejama su darbine viso gyvenimo patirtimi.
Petkevičiūtė (2007, p. 96)	Tai „visą gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmens, dirbančio tuos darbus, pažiūromis ir motyvais“.

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Hambly, Bomford (2019, p. 7), Guščinskienė, Čiburienė (2018, p. 177), Gražulis ir kt. (2015, p. 273), Korsakienė ir kt. (2011, p. 178-179), Petkevičiūtė (2007, p. 96)

Apibendrintai galima teigti, kad karjera šiuo metu dažniausiai siejama su asmens darbo ir mokymosi patirčių seka, kuri reiškiasi visą žmogaus gyvenimą. Tai yra moderni samprata, reiškianti, kad karjera yra tęstinė (t. y. trunka visą žmogaus gyvenimą), ji yra grindžiama patirtimis, kurias asmuo įgyja mokymosi ir darbo procesuose.

Ilgą laiką tyrėjai savo dėmesį koncentravo į konservatyvią (biurokratinę) karjeros koncepciją, kuria remiantis buvo skiriamos dvi karjeros rūšys organizacijose (Petkevičiūtė, 2013, p. 15–16): 1) *vertikaliaji karjera*, pasižyminti darbuotojo kilimu organizacijoje pagal hierarchinę sistemą: individui paskiriamos aukštesnės pareigos, deleguojama daugiau teisių, pakeliamas atlyginimas; 2) *horizontalioji karjera*, reiškianti darbuotojo veiklą organizacijoje, kuri nesibaigia paaukštinimu. Darbuotojas organizacijoje atlieka daugiau funkcijų, turi daugiau darbo. Į visa tai įeina kvalifikacijos kėlimas ir kompetencijos stiprinimas, kuriuos darbuotojas pasiekia per mokymus, seminarus, konferencijas ir kt.

Šiandieninėje visuomenėje, Korsakienės ir Smaliukienės (2014, p. 90) nuomone, karjeros klausimu dėmesys yra nukreiptas į asmens savybes, jo fizinį ir psichologinį mobilumą, be to, asmuo neretai išsikelia kitus, nefinansinius karjeros tikslus. Pagrindinis šiuolaikinės karjeros požymis yra siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus. Tyrėjai pastebi, kad darbuotojų karjerą veikia įvairūs veiksniai. De Vos, Vander Heijden ir kt. (2018) teigia, kad karjerai pagrindinę įtaką daro tokios dimensijos – asmuo (individualūs veiksniai), kontekstas (aplinkos veiksniai) ir laikas (susijęs su pokyčiais asmens gyvenime ir aplinkoje). Dinamiška asmens, jo aplinkos ir laiko tėkmėje vykstančių pokyčių sąveika sudaro pagrindą karjeros raiškai. Lamanauskas ir Augienė (2015b, p. 107) taip pat mano, kad karjeros veiksnius galima suskirstyti į vidinius (asmenybinius) ir išorinius. Vidiniai veiksniai padeda asmeniui įsisąmoninti savo karjeros siekimo poreikius (tai – įsitikinimai, gebėjimai, interesai, vertybės, savęs suvokimas, polinkiai, žinios apie darbo pasaulį, sveikata, asmenybė, vertybės, lytis ir kt.). Išoriniai veiksniai padeda asmeniui suprasti su karjera siejamą socialinį kontekstą (tai – šeima, žiniasklaida, draugai, mokymo įstaiga, bendruomenė, darbo rinka ir kt.).

Hirschi ir kt. (2018) mano, kad sėkmingai karjerai įtaką daro keturios veiksmų grupės: 1) žmogiškasis kapitalas (bendros žinios, profesinės žinios ir žinios, kurių reikia darbo rinkai); 2) aplinka (karjeros galimybės organizacijoje, organizacinė ir socialinė parama karjerai, darbo iššūkiai); 3) motyvacija (asmens suinteresuotumas siekti karjeros, pasitikėjimas savo jėgomis, aiškūs karjeros siekimo tikslai); 4) karjeros valdymo elgsena (asmens įsitraukimas į socialinius tinklus, informacijos apie karjeros galimybes rinkimas, mokymasis).

Pastebėtina, kad siekdamas karjeros moterys kartais susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu. Anot Vilniškytės ir kt. (2018, p. 54), „stiklinių lubų“ terminu bandoma apibūdinti trikdžius, kurie neleidžia moterims kilti karjeros laiptais < ...>. „Stiklinės lubos“ yra įvardijamos kaip globalus reiškinys, kai moterys, priešingai nei vyrai, yra neproporcingai susitelkusios žemesniojo lygio ir mažesnius įgaliojimus turinčiose vadovaujančiose pareigose“. Minėtą fenomeną aktyviai analizuoja užsienio šalių ir lietuvių tyrėjai, pavyzdžiui, Sharma ir Kaur (2019), Williams ir McGivern (2017), Evertson ir Nesbitt (2004), Vilniškytė ir kt. (2018), Šidlauskienė (2005) ir kt. Evertson ir Nesbitt (2004) išskiria struktūrines ir elgsenio kliūtis, analizuodami „stiklinių lubų“ fenomeną, o Sharma ir Kaur (2019) išvelgia tris kliūtis, t. y. asmenines, organizacines ir socialines. Pastebėtina, kad kol nebus įveiktos įvairios kliūtys, trukdančios moterims lygiomis sąlygomis su vyrais siekti karjeros, tol

jų sukauptos žinios, gebėjimai ir kompetencijos nebus visiškai panaudotos civilinės ar karinės organizacijos labui.

Apibendrinant galima teigti, kad karjera reiškia asmens darbo ir mokymosi patirčių seka, besitęsiančią visą žmogaus gyvenimą. Taigi, karjera yra tęstinė, ji grindžiama patirtimis, kurias asmuo įgyja mokymosi ir darbo procesuose. Nors mokslininkai išskiria įvairias karjeros veiksmų grupes ir jiems priskiriamus elementus, tačiau dažniausiai nurodomos dvi grupės – vidiniai (asmenybiniai) ir išoriniai veiksniai. Asmuo, vedinas savo vidinių poreikių ir atsižvelgdamas į aplinkos daromą poveikį bei iššūkius, renkasi profesiją ir formuoja savo karjeros kelią. Moterys siekdamos karjeros kartais susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu.

Karių karjeros teisinis reglamentavimas Lietuvos kariuomenėje

Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis karinės karjeros procesą, yra 1998 m. patvirtintas *LR Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas* (1998) (toliau – KASOKTĮ), nustatantis Krašto apsaugos sistemos (toliau – KAS) organizavimo, valdymo ir kontrolės pagrindus, karo tarnybos atlikimo tvarką. Raudeliūnas ir Valickas (2018, p. 303) pastebi, kad nuo KASOKTĮ priėmimo pradžios buvo įvykdyti 55 šio įstatymo pakeitimai, todėl daro prielaidą, kad taip fragmentiškai keičiant karo tarnybos santykių reguliavimą, buvo stokojama sisteminio požiūrio į karių karjeros valdymą. Kita vertus, galima pažymėti ir tai, kad per KASOKTĮ pakeitimus siekiama tobulinti karo tarnybos santykius. Minėtas įstatymas reglamentuoja karių laipsnių skyrimo tvarką, karių tarnybos apmokėjimo ir aprūpinimo tvarką – visa tai turi įtakos kariams siekiant karjeros Lietuvos kariuomenėje. KASOKTĮ 42 str. numatyta, kad PKT karys gali būti perkeliamas į kitas pareigas vykdant rotaciją (horizontali karjera). KASOKTĮ 49 str. pateikiamos karių kvalifikacijos tobulinimo nuostatos: PKT karių, karių savanorių ir kariūnų atrankos profesiniam parengimui, kvalifikacijos tobulinimui ar mokymuisi tvarką nustato krašto apsaugos ministras. Raudeliūno ir Valicko (2018, p. 304) nuomone, lyginant valstybės tarnautojų ir karių karjeros galimybes, pastebima, kad kariams yra taikoma gerokai daugiau tarnybos apribojimų. Neskaitant keleto išimtinių atvejų (pvz., kariams nedraudžiama ekonominė veikla, kuri yra susijusi su nuosavybės valdymu, verslo sukūrimu, individualia ar žemės ūkio veikla), kariams draudžiama dirbti kitą darbą. Karininko tarnybinio atlyginimo dydis priklauso tik nuo kario laipsnio. Vadinasi, du vienodą kario laipsnį turintys karininkai, iš kurių vienas tarnauja taktiniame, kitas operaciniame ar net strateginiame KAS padalinio lygmenyje, gauna to paties dydžio tarnybinį atlyginimą. Visa tai iškreipia karjeros siekimo sistemą, nes tarnybinis atlyginimas siejamas tik su kariniu laipsniu (vertikalia karjera), o ne su pareigomis (horizontalia karjera). Raudeliūnas ir Valickas (2018, p. 306) daro išvadą, jog karjera Lietuvos kariuomenėje turi būti „racionaliai valdomu reiškiniu, kai visoms suinteresuotoms šalims yra iš anksto žinoma už kokius nuopelnus, kompetencijas ir kvalifikacijas karininkai gali tikėtis įgyvendinti savo karjeros lūkesčius“. Pagal KASOKTĮ (1998) moterų ir vyrų tarnybos sąlygos (atlyginimų, priedų ir kitų išmokų skyrimo ir mokėjimo, kitos materialinio aprūpinimo sąlygos) yra vienodos, taip pat moterims ir vyrams užtikrinamos vienodos socialinės garantijos. Tačiau moterims gali būti taikomos tam tikros tarnybos reikalavimų išimtys dėl su nėštumu, kūdikio žindymu ir gimdymu susijusių aplinkybių (pvz., karo metu nėščios ir krūtimi maitinančios karės moterys negali būti šaukiamos į tarnybą).

Lietuvos kariuomenė yra parengusi ir daugiau teisinių dokumentų, kuriais vadovaujasi reglamentuojant karių karjerą: *KAS personalo politikos koncepcija* (2017), *Lietuvos kariuomenės logistinės krypties kareivių ir puskarininkių rengimo ir karjeros gairės* (2016), *Karininkų karjeros koncepcija* (2012).

KAS personalo politikos koncepcijoje (2017), kurioje apibūdinama bendra karinio personalo karjeros sistema ir joje galima išskirti svarbiausius KAS karinio personalo karjeros planavimo ir organizavimo politikos aspektus:

- Karių karjera KAS susieta su vertikalia karjera (apimančios aukštesnio karinio laipsnio ir/ar aukštesnių pareigų gavimą) ir horizontalios karjeros (didesnio kiekio funkcijų ir

atsakomybių suteikimo esamose pareigose, rotacijos, išvykimo į tarptautines operacijas ir pan.) galimybėmis (25, 28.1 punktai).

- Įgyvendinama karių karjeros vadyba – tai „kario karjeros tikslų KAS formulavimo, jų įgyvendinimo priemonių nustatymo ir įgyvendinimo koordinavimo procesas siekiant KAS ir asmeninių kario tikslų“ (3.4 punktas).

- KAS rengiami individualūs karjeros planai PKT kariams (28.6.1 punktas).

- Nustatomas karinio personalo kvalifikacijos ugdymo poreikis, įtraukiant į ugdymo ir kvalifikacijos tobulinimo planus. Karinis personalas gali dalyvauti karjeros, specialybės, kvalifikacijos tobulinimo ir kituose kursuose. „Kariams rengiami karjeros kursai, kuriuose įgyjamos žinios ir įgūdžiai, būtini vykdyti atitinkamo lygio pareigas ir gauti aukštesnį karinį laipsnį. KAS karinio personalo kvalifikacijos tobulinimas apima personalo rengimą konkrečioms užduotims ir pareigoms vykdyti, žinioms ir įgūdžiams atnaujinti ir tobulinti“ (23.3.2 punktas).

Lietuvos kariuomenės logistinės krypties kareivių ir puskarininkių rengimo ir karjeros gairėse (2016) (toliau – gairės) apibrėžiami kareivių ir puskarininkių (žemiausios ir vidurinės kariuomenės grandies) karjeros lygmenys. Šiame dokumente teigiama, kad karinė karjera – tai „progresyvus procesas, kurio svarbiausias įvertinimo rodiklis yra tam tikrą pareigų lygmenį atitinkantis karinis laipsnis“ (Lietuvos kariuomenės logistinės krypties kareivių ir puskarininkių rengimo ir karjeros gairės, 2016, p. 4). Minėtose gairėse (2.2.3 punktas) pateiktas Lietuvos kariuomenės kareivių ir puskarininkių karjeros modelis, sudarytas iš trijų tarpusavyje susijusių sričių blokų – rengimo, tarnybos eigos ir tarnybos standartų. Gairėse (2.2.4-2.2.6 punktai) taip pat teigiama, kad švietimo ir rengimo sritis formuoja reikalavimus kario gebėjimams, žinioms ir įgūdžiams, būtiniams siekiant tinkamo tarnybos užduočių atlikimo. Kursai yra pagrindinė karių švietimo ir individualaus rengimo forma. Kareiviai ir puskarininkiai gali dalyvauti karjeros, specialybės ar kvalifikacijos kėlimo kursuose. Tarnybos standartų sritis yra tiesiogiai susijusi su kario laipsnio augimu. Kuo aukštesnis karinis laipsnis, tuo daugiau aukštesnių tarnybos ir profesinės veiklos reikalavimų atsiranda. Tarnybos eigos sritis apibrėžia kario karjeros progreso gaires. Kario siuntimas į kursus, skyrimas į pareigas ir karinio laipsnio suteikimas yra pagrindiniai kario karjerą įgalinantys veiksniai.

Karininkų karjeros koncepcijoje (2012) yra suformuluotos KAS karininkų karjeros sistemos gairės, organizavimo principai, koncepcijos įgyvendinimo formos ir būdai. Šiame dokumente karjera suprantama, kaip „kario kilimas tarnyboje, pereinant į aukštesnį lygį ir (ar) gaunant aukštesnį karinį laipsnį“ (5.4 punktas). Tai vertikalios karjeros sąvoką apibrėžiantis teiginys, nors minėtos koncepcijos 39 punkte pripažįstama, kad pagal individualųjį karininko karjeros planą karininkas gali būti rotuojamas į kitas pareigas, taikant vertikalios ar horizontalios rotacijos būdą.

Svarbi karinio rengimo sistemos grandis yra Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija. Vienas iš svarbių LKA veiklos tikslų yra „vykdyti studijas, ugdančias karininkus, <...>, teikti moksliniais tyrimais grindžiamą šiuolaikinį pažinimo ir technologijų lygį atitinkantį aukštąjį universitetinį išsilavinimą, aukštojo mokslo kvalifikaciją...“ (LKA statutas, 2015, 10.1 punktas). Tuo tarpu LKA Strategijos 2018-2024 (2018) viena iš strateginių kryptų skelbia, kad būtina „sudaryti sąlygas nuolat tobulinti edukacines, lyderystės ir dalykines kompetencijas pagal LKA ir KAS poreikius, įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą principą“ (LKA strategija, 2018, p. 7). Tokiu būdu LKA prisideda formuojant karininkų karjeros sistemos pagrindą, nes be tinkamo karinio pasirengimo jie negalėtų siekti karjeros šalies kariuomenėje.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos kariuomenė turi teisinę bazę, reglamentuojančią karių karjerą, tačiau pastebėtina, jog ši bazė kartais patiria tam tikrų pokyčių, kurie yra neišvengiami šiuolaikinėje dinamiškoje visuomenėje. Teisiniuose dokumentuose atsispindi moterų ir vyrų vienodos tarnybos sąlygos (atlyginimų, priedų ir kitų išmokų skyrimo ir mokėjimo, kitos materialinio aprūpinimo sąlygos), taip pat akcentuojama, kad moterims bei vyrams užtikrinamos vienodos socialinės garantijos. Kariuomenei būdingas biurokratinis požiūris į karjerą.

Tyrimo metodika

Siekiant išanalizuoti moterų karių požiūrį į karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje buvo atliktas empirinis tyrimas. Tyrimui pasirinkta konkreti karinė organizacija – mechanizuotoji pėstininkų brigados vadovybė (toliau – MPB) „Geležinis Vilkas“.

MPB „Geležinis Vilkas“ uždavinys – rengti karius LR sausumos teritorijos gynybai, siekiant užtikrinti valstybės teritorijos vientisumą, palaikyti karinių vienetų kovinę parengtį bei gebėjimus sąveikauti su sąjungininkų pajėgomis, rengtis tarptautinėms operacijoms ir jose dalyvauti, teikti pagalbą valstybės ir savivaldybių institucijoms įstatymų nustatytais atvejais bei vykdyti kitas taikos meto užduotis (MPB „Geležinis Vilkas“ vidiniai duomenys, 2019).

Empirinio tyrimo tikslas: ištirti moterų puskarininkių, tarnaujančių MPB „Geležinis Vilkas“, nuomonę apie karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje.

Tyrimo metodai: interviu, turinio analizė.

Tyrimo proceso etapai: 1) sudarytas interviu klausimynas, remiantis išanalizuota teorine medžiaga ir išsikeltu tyrimo tikslu; 2) atlikta informančių atranka, remiantis išsikeltais tyrimo dalyvių atrankos kriterijais; 3) atlikti interviu su moterimis puskarininkėmis; 4) transkribuoti interviu garso įrašai; 5) atlikta tyrimo duomenų turinio analizė; 5) suformuluotos tyrimo išvados.

Tyrimo instrumentas. Interviu klausimynas buvo parengtas remiantis atlikta teorine pasirinktos temos analize, t.y. Raudeliūnas ir kt. (2018), Wilén ir kt. (2018), Rosellini ir kt. (2017), Aleknevičienė (2013 a ir b), Maslauskaitė (2006), Orenius ir kt. (2005), Hirschi ir kt. (2018). Informančių moterų puskarininkių buvo klausiami atviri klausimai apie: teisinę bazę, reglamentuojančią karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje; moterų galimybes, lyginant su vyrais, siekti karjeros kariuomenėje; moterų karių galimybes siekti vertikalios ir horizontalios karjeros kariuomenėje; veiksnius, skatinančius ir trukdančius moterims siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje.

Informančių atranka. Atranka buvo vykdyta remiantis kokybinio tyrimo keliamais kriterijų atrankos būdais, kai tyrimo dalyviai pasirenkami pagal nustatytus konkrečius kriterijus, kurie atitinka temos probleminį kontekstą ir atspindi tyrimo problemos turinį (Žydžiūnaitė, 2011). Informantės buvo atrenkamos atsižvelgiant į kelis kriterijus: lytis (moterys), tarnybos vieta (tarnyba MPB „Geležinis Vilkas“), tarnybos stažas (10 metų ar didesnis karinės tarnybos stažas) ir statusas (priklausymas kariniam personalui (turi kario statusą). Tyrimo imtis – 8 moterys puskarininkės. Imties dydį lėmė pasiektas duomenų prisotinimo efektas, t.y. tiriamųjų atsakymai pradėjo kartotis ir iš esmės neatskleidė naujų su tyrimu susijusių aspektų (Gaižauskaitė ir kt., 2016, p. 41).

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo laikomasi tyrėjo etikos principų: pagarbos asmens privatumui, konfidencialumo ir anonimiškumo, geranoriškumo ir nusiteikimo nekenkti tiriamam asmeniui bei teisingumo principų (Žydžiūnaitė ir kt., 2017, p. 340-349). Tyrėjai gavo tyrimo dalyvių sutikimus dalyvauti tyrime, jas supažindino su tyrimo aktualumu ir tikslu. Informantėms sutikus, jų atsakymai į klausimus buvo įrašyti į diktofoną, o po to transkribuoti ir straipsnyje cituojami originalia kalba. Informantės buvo koduojamos (moteris puskarininkė: MP1, MP2 ir t. t.). Duomenų analizei taikytas turinio analizės metodas. Analizuojant buvo išskirtos kategorijos ir reikšmingos subkategorijos.

Tyrimas atliktas 2019 m. lapkričio mėnesį.

Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Sociodemografinės tiriamųjų charakteristikos. Tyrime dalyvavusioms moterims karėms buvo būdingos įvairios sociodemografinės charakteristikos.

Pagal išsilavinimą tyrimo dalyvės pasiskirstė taip: 2 informantės yra įgijusios aukštąjį universitetinį išsilavinimą (MP1; MP4); 3 – aukštąjį neuniversitetinį (MP2; MP6; MP7); 3 – vidurinį (MP3; MP5; MP8).

Pagal tarnybos stažą: mažiausią karinės tarnybos stažą – 10 metų – turėjo viena tyrimo dalyvė (MP4), 11 metų – dvi (MP5; MP8), 12 metų – dvi (MP2; MP6), 17 metų – viena (MP3); didžiausią

karinės tarnybos stažą (18 metų) taip pat turėjo dvi tyrimo dalyvės (MP1; MP7). Tyrime dalyvavusių moterų karinės tarnybos stažo vidurkis – 13,6 metų.

Pagal turimą karinį laipsnį tyrimo dalyvės pasiskirstė taip: 2 informantės puskarininkės buvo grandinės (MP4; MP8), 2 – seržantės (MP5; MP6), 2 – vyresniosios seržantės (MP2; MP3), 2 – štabo seržantės (MP1; MP7).

Pagal šeiminių padėčių tyrimo dalyvės pasiskirstė taip: 6 informantės – ištekėjusios (MP1; MP2; MP4; MP5; MP6; MP7); 1 – netekėjusi (MP8); 1 – išsiskyrusi (MP3).

Galima teigti, kad visas tyrimo dalyves vienija tai, kad jos yra profesionalią karo tarnybą MPB „Geležinis Vilkas“ atliekančios moterys, kurios dėl savo darbo pobūdžio (karinės tarnybos) yra suinteresuotos siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje.

Teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje. Tyrimo metu visų pirma buvo siekta nustatyti moterų puskarininkių nuomonę apie teisinę bazę, kuri lemia karjeros galimybes kariuomenėje. Kategoriją „Teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje“ sudaro trys subkategorijos (žr. 2 lentelę).

Lentelė 2. Teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IŠRODANTIS TEIGINYS
Teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje	Teisinė bazė vienodai palanki moterims ir vyrams	„Teisinė bazė vienoda visiems, todėl ji yra palanki arba nepalanki vienodai ir vyrams, ir moterims“ (MP1); „Teisinėje bazėje nepastebėjau palankumo / nepalankumo lyties atžvilgiu“ (MP4).
	Teisinė bazė nepalanki nėščioms ir vaikų priežiūros atostogose esančioms moterims	„<...> vaikų auginimas kariuomenėje dirbančiais moteriai pristabdo jos karjerą ar net pakeičia jos kryptį. Moteris, išėjusi vaiko priežiūros atostogų, yra perkeliama į personalo rezervą ir tuomet į jos pareigas gali būti priimamas kitas karys. Grįžusiai po [vaiko auginimo] atostogų moteriai ieškoma kita pareigybė, dėl to gali keistis karjeros kryptis“ (MP7).
	Nevienodas teisės aktų (norminių dokumentų) interpretavimas lyčių atžvilgiu	„<...> realiai, viskas priklauso ne nuo teisinio reglamentavimo, o nuo žmogiškųjų resursų, kadangi sprendimus priima atitinkamas personalas“ (MP2); „Su teisinio reglamentavimo spragomis, kurios turėtų įtakos lygių galimybių užtikrinimui, nesusidūriau, tačiau su norminių dokumentų interpretavimu, <...> kuomet sudaromos realiai neegzistuojančios kliūtys siekti karjeros – taip“ (MP3).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Apibendrinant tyrimo dalyvių nuomonę apie teisinę bazę, reglamentuojančią karjerą Lietuvos kariuomenėje, galima teigti, kad daugiau nei pusė tyrimo dalyvių (6 moterys karės) teigė, kad teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje, yra vienoda moterims ir vyrams, todėl teisiniu požiūriu galimybės siekti karjeros abiejų lyčių atstovams yra palankios. Tačiau kai kurios tyrimo dalyvės (3 moterys karės) vis dėlto įžvelgė problemų moterims siekiant karjeros, kurios susijusios su nėštumu ir vaiko priežiūros atostogų laikotarpiais, nes tuo metu jos negali tobulintis (pvz., dalyvauti kursuose, seminaruose); moterys išėjusios vaiko priežiūros atostogų yra perkeliamos į personalo rezervą ir jų pareigas gali užimti kiti kariai, o grįžusioms po vaiko priežiūros atostogų moterims ieškomos kitos pareigybės, dėl to gali keistis jų karjeros kryptys. Vadinasi, moterys neretai yra priverstos rinktis prioritetą – šeimą arba karinę tarnybą (pasireiškia dvigubas lojalumas); tai vėliau turi įtakos jų karjerai. Viena tyrimo dalyvė pastebėjo skirtumą tarp karjeros teisinio reglamentavimo ir priimamų sprendimų bei akcentavo subjektyvų teisės aktų (norminių dokumentų) interpretavimą, kurie daro įtaką kario karjerai. Pastebėtina, kad žemesnio išsilavinimo moterys karės vis dėlto ne taip palankiai vertino teisinę bazę reglamentuojančią karjerą kariuomenėje, kaip turinčios aukštesnį išsilavinimą. Darytina prielaida, kad moterų karių požiūris į teisinę bazę, reglamentuojančią karjerą Lietuvos kariuomenėje, bent iš dalies priklauso nuo moterų karių įgyto išsilavinimo. Nors teisės aktai užtikrina vienodas galimybes siekti karinės karjeros moterims ir vyrams, tačiau jie neužkertą kelio vadovybei priimti subjektyvius sprendimus ir proteguoti vyrus į aukštesnes vadovaujančias pareigas. Nors teisinė bazė nesudaro formalių kliūčių moterims siekti karinės karjeros (iš dalies išskyrus

besilaukiančias ir vaiko priežiūros atostogose esančias moteris kares), egzistuoja neformalios kliūtys, kurių teisės aktai nereglamentuoja.

Moteryų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje. Šioje kategorijoje tyrimo dalyvių atsakymai buvo sugrupuoti į dvi subkategorijas (žr. 3 lentelę).

Lentelė 3. Moteryų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	ĮRODANTYS TEIGINIAI
Moteryų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje	Lygios galimybės	„Galimybės yra lygios“ (MP1); „Manau, kad taip. Išskirtinumo nėra kaip moteriai. Tie patys reikalavimai kaip vyrams, kuriuos turi atitikti“ (MP3); „Karjeros galimybės, mano nuomone, kariuomenėje yra lygios tiek vyrams, tiek moterims“ (MP7).
	Nelygios galimybės	„<...> moterys neturi <...> lygių galimybių, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje. Jos be jokios konkurencijos gali užimti pareigas tik administravimo, aptarnavimo ir panašiose srityse. <...> kai ieškomas kandidatas į būrininko (oficialus pavadinimas – būrio vado pavaduotojas), kuopininko ir pan. pozicijas, abejoju, kad nors 1 proc. tarp potencialių kandidatų sudaro moterys. Jeigu tokias pačias asmenines savybes, <...> įgūdžius turės karys vyras, jis tikrai bus pastebėtas anksčiau ir vertinamas labiau“ (MP2); „Galima panaudoti žodį „stiklinės lubos“ – galimybės lyg ir lygios, bet moterims užimti aukštus postus tos „lubos“ trukdo. Ginklininko kursas praeina ir vyrai, ir moterys, bet pareigas užimti gali tik vyras, nes reikia daugiau fizinės jėgos, argumentuoja, kad moteriai labai bus sunku vykdyti šias pareigas fiziškai“ (MP6).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Ištyrus informančių nuomonę apie moteryų galimybes, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje, buvo nustatyta, kad pusė tyrimo dalyvių (4 moterys karės) nurodė tai, kad moteryų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje yra lygios. Kita dalis tiriamųjų (4 moterys karės) laikėsi priešingos nuostatos ir teigė, jog moteryų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros mūsų šalies kariuomenėje nėra lygios, kad egzistuoja akivaizdus vyrų pranašumas prieš moteris, siekiant karjeros tam tikrose pareigose. Tokios priešingos nuomonės gali būti būdingos moterims, siekiančioms skirtingų karjeros aukštumų. Manytina, kad dalis moteryų galbūt nesiekia karinės karjeros labai aukštose pareigose, todėl mažiau susiduria su vyrų pasipriešinimu. Ne visas tyrimo dalyves tenkina susiklosčiusi situacija, kuri yra palankesnė vyrams, o ne moterims. Viena tyrimo dalyvė pastebėjo Lietuvos kariuomenėje „stiklinių lubų“ reiškinį, kuris trukdo moterims karėms užimti aukštus postus. Lygios su vyrais moteryų galimybės siekti karinės karjeros priklauso nuo to, kokioje srityje siekiama karjeros. Akcentuota, kad moterys kariuomenėje lengviau gali užimti aukštesnes pareigas tose srityse, kurios dažnai yra mažiau patrauklios vyrams, pavyzdžiui, personalo administravimo, aptarnavimo, ryšių, viešųjų ryšių ir panašiose srityse, tačiau joms sunku užimti būrio vado pavaduotojo, kuopininko, bataliono puskarininkio, ginklininko ir panašias pareigas.

Moteryų karių galimybės siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje. Šioje kategorijoje informančių atsakymai buvo sugrupuoti į tris subkategorijas (žr. 4 lentelę).

Lentelė 4. Moteryų karių galimybės siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	ĮRODANTYS TEIGINIAI
Moteryų karių galimybės siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje	Realios galimybės	„Man asmeniškai problemų nebuvo. Pasiekiau aukščiausią savo pareiginių karinių laipsnių“ (MP1); „Siekimas vertikalios karjeros kaip moteriai, manau, mane tenkina. Visa tai priklauso, kokiam etape esi ir koks tavo siektinas laipsnis“ (MP3); „<...> galimybė siekti karjeros yra. Kartais tai priklauso nuo šeimyninių aplinkybių, kartais nuo vadų požiūrio į moterį, be abejo, priklauso ir nuo pačios moters siekių ir tikslų“ (MP7).
	Ribotos galimybės	„Asmeninė patirtis rodo, jog moteriai siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje gana sudėtinga“ (MP2);

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	ĮRODANTYS TEIGINIAI
	Mažai moterų vadovujančiose pareigose	„Padalinyje yra po kelias moteris ir tikrai jos neužima vadovaujamų ar kitų atsakingų postų“ (MP5); „<...> stengiamasi išvengti moterų vadovujančiose pozicijose“ (MP4).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Apibendrinus informančių nuomonę apie moterų karių galimybes siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje, buvo nustatyta, jog pusė tyrimo dalyvių (4 moterys karės) nurodė, kad moterų karių galimybės siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje yra realios. Tai buvo tos pačios tyrimo dalyvės, kurios akcentavo, kad moterų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karinės karjeros, yra lygios. Manytina, kad šių moterų karių lūkesčiai dėl karinės karjeros yra bent iš dalies patenkinti, todėl šios informantės, besiremamos savo patirtimi, geriau vertino moterų karių galimybes siekti vertikalios karjeros kariuomenėje.

Likusios tyrimo dalyvės (4 moterys karės), anot kurių, moterų karių galimybės siekti vertikalios karjeros kariuomenėje yra ribotos, pabrėžė, jog moterims siekti tokios karjeros yra gana sudėtinga, sunku ir ilgai užtrunka. Darytina prielaida, kad šių moterų karių lūkesčiai dėl karinės karjeros yra dideli, todėl jos labiau susiduria su nelygiomis lyčių galimybėmis, siekiant užimti aukštesnes vadovujančias pareigas. Pusė moterų karių pabrėžė, kad yra mažai moterų karių, užimančių vadovujančias pareigas kariuomenėje. Visa tai leidžia teigti, kad daliai moterų yra sunku lygiomis sąlygomis su vyrais siekti vertikalios karinės karjeros, ypač kai lūkesčiai dėl šios karjeros vertikalios karjeros yra dideli.

Moterų karių galimybės siekti horizontalios karjeros Lietuvos kariuomenėje. Analizuojamoje kategorijoje tiriamųjų atsakymai buvo sugrupuoti į 6 subkategorijas (žr. 5 lentelę).

Lentelė 5. Moterų karių galimybės siekti horizontalios karjeros Lietuvos kariuomenėje

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	ĮRODANTYS TEIGINIAI
Moterų karių galimybės siekti horizontalios karjeros Lietuvos kariuomenėje	Geresnės galimybės siekti horizontalios nei vertikalios karjeros	„Kadangi pati neseniai pradėjau horizontalią karjerą, tai šitoje srityje, manau, tikrai yra galimybės siekti karjeros“ (MP5); „Galimybės yra. <...> atėjau į kariuomenę pagal vienokį išsilavinimą ir tęsiau karjerą ta kryptimi keletą metų, tačiau grįžusi po vaiko priežiūros atostogų gavau skirtingas pareigas ir ėmiau mokytis, augti ir tobulėti visai kitoje srityje“ (MP7).
	Horizontalios karjeros privalumai moterims karėms	„Tokia karjera padeda įgyti naujų įgūdžių bei atskleisti savo išskirtines savybes platesniam ratui asmenų, kurie, pastebėję potencialą, gali pakreipti karjerą tinkama linkme arba sudaryti sąlygas jos siekti“ (MP2); „<...> čia moterys daugiau turi galimybių atsiskleisti kaip profesionalės. Pavyzdžiui, personalo srities ar medicinos, ryšių specialistės“ (MP8).
	Blogesnės galimybės, lyginant su vyrais	„Mums viską reikia daryti dvigubai geriau nei daro vyrai, turėti geresnį išsilavinimą, tam tikras asmenines savybes, tuomet galimybių siekti horizontalios karjeros atsiras daugiau“ (MP2); „[Šis karjeros modelis yra] netgi naudojamas kaip „užliūliavimas“, nes dažnai „plaunamos smegenys“ moterims ir įteigiamos tam tikros mintys bei karjeros kryptys“ (MP4).
	Kursų planavimo problemos	„Pavyzdžiui, jeigu nesi užsiplanavusi artėjančių naujų metų plane tobulinimo įgūdžių kursų (seminarai, atnaujinimo kursai ir t.t.), tada būna nesuplanuotas finansavimas, tuomet tavęs nėra suinteresuoti siųsti į tokius kursus, jiems iš karto atsiradus. O susiplanuoti galbūt negalėjai dėl tam tikrų iškilusių nesuplanuotų problemų“ (MP3).
	Karjeros sąsajos su tarnybos sritimi	„Horizontali karjera labai priklauso nuo tarnybos srities. Pvz., jei esi pirkimų specialistas – į seminarus galima važiuoti kad ir kasmet, nes yra naujovių. Kitose srityse dažniausiai lieka anglų kalbos atnaujinimo kursai (kas yra labai gerai)“ (MP1).
	Karjeros sąsajos su asmeninėmis savybėmis	„[Horizontali] karjera itin glaudžiai susijusi ir su asmeninėmis moters savybėmis“ (MP2).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Gauti tyrimo rezultatai liudija, jog trys ketvirtadaliai tyrimo dalyvių (6 moterys karės) teigė, kad moterims karėms egzistuoja geresnės galimybės siekti horizontalios, nei vertikalios karjeros. Dažnai kariuomenėje organizuojami kursai ir seminarai, kvalifikacijos tobulinimas padeda gerinti profesinius įgūdžius ir augti savo profesinėje srityje. Dalis tyrimo dalyvių (2 moterys karės) pabrėžė horizontalios karjeros privalumus moterims karėms, pavyzdžiui, profesinių žinių demonstravimą, asmeninio tobulėjimo užtikrinimą, naujų įgūdžių įgijimą, motyvacijos didinimą, „neužsibuvimą“ vienos pareigose, moterų kaip profesionalių potencialo atskleidimą ir kt. Dvi informantės pripažino, kad moterims siekti horizontalios karinės karjeros yra sunkiau negu vyrams. Jų nuomone, horizontali karjera naudojama kaip moterų „užliūliavimas“, nes karės taip nukreipiamos į tam tikras karjeros kryptis (moterų horizontali karjera kariuomenėje naudojama kaip moterų vertikalios karjeros alternatyva, t. y. patenkinami moterų karių lūkesčiai dėl horizontalios karjeros, kad nereikėtų tenkinti lūkesčių dėl vertikalios karjeros). Viena tiriamoji nurodė, kad egzistuoja horizontalios karjeros, susijusios su karių siuntimu į tobulinimosi kursus ir seminarus, planavimo problemų. Manytina, kad ši problema būdinga ne tik moterims, bet ir vyrams, todėl nėra specifinė lyčių požiūriu. Dvi tyrimo dalyvės pabrėžė esant horizontalios karjeros sąsajas su karinės tarnybos sritimi ar asmeninėmis moters karės savybėmis.

Pateikti faktai leidžia teigti, kad daliai moterų yra sunku lygiomis sąlygomis su vyrais siekti horizontalios karjeros, tačiau tai atlikti yra lengviau, negu siekti vertikalios karjeros, t. y., egzistuoja mažiau neformalių kliūčių moterims karėms siekti horizontalios nei vertikalios karjeros.

Moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje skatinantys veiksniai. Šioje kategorijoje buvo išskirtos trys subkategorijos (žr. 6 lentelę).

Lentelė 6. Moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje skatinantys veiksniai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	ĮRODANTYS TEIGINIAI
Moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje skatinantys veiksniai	Vidinė motyvacija	„Nuolatinis noras įrodyti, kad nesi prastesnė nei kiti bei noras būti vertinamai už tai, kokia esi“ (MP2); „<...> asmeninės žinios, įgytas išsilavinimas ir individualūs gebėjimai privalo būtų panaudoti Tėvynės labui, o ne dulkėti kažkur, po užrašu „tik moteris“ (MP4); „Norisi rodyti jiems [vaikams] tinkamą pavyzdį“ (MP5).
	Finansinės, materialinės ir nematerialinės paskatos	„Tai finansiniai dalykai“ (MP3); „Manau, kad vadų pasitikėjimas, apdovanojimai, įvertinimai, paskatinimai“ (MP6); „Labiausiai skatina aplinka: geras kolektyvas, geri kolegos, kurie vieni kitiems padeda, esant reikalui, manau, čia yra didžiausias skatinimas“ (MP8).
	Galimybė siekti vertikalios karjeros	„Skatina karinis laipsnis“ (MP1); „Aišku, labiausiai mane skatina tai aukštesnis karinis laipsnis“ (MP6).
	Individualus kiekvienos moters karės požiūris / siekis	„<...> viskas labai priklauso nuo asmeninio požiūrio <...>“ (MP2); „Moterys, kurios turi tikslą ir atitinkamų savybių, tikrai gali pasiekti karjeros aukštumų kariuomenėje“ (MP7).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Atlikus tyrimą pastebėta, jog nemažai tiriamųjų (3 moterys karės) akcentavo, kad moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje skatina vienas ypač svarbus vidinis veiksnys – tai vidinė motyvacija, kurios šaltiniai yra nuolatinis noras įrodyti, kad moteris nėra prastesnė karė nei vyras, noras būti pavyzdžiu kitoms moterims karėms, pastebima neteisybė/nelygybė kariuomenėje, kuri motyvuoja labiau siekti karjeros, įveikti karjeros kliūtis, o taip pat siekis panaudoti asmenines žinias, įgytą išsilavinimą ir individualius gebėjimus Tėvynės labui bei noras rodyti tinkamą pavyzdį vaikams.

Pusė tyrimo dalyvių (4 moterys karės) pažymėjo, kad moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje itin skatina išoriniai veiksniai – finansinės, materialinės ir nematerialinės paskatos. Nors interviu dalyvės nenurodė konkrečių finansinių paskatų, tačiau joms galima priskirti darbo užmokestį, premijas, priedus prie atlyginimo ir pan. Prie materialinių paskatų priskirtini interviu dalyvių akcentuoti apdovanojimai, o prie nematerialinių paskatų, suteikiančių moterims karėms moralinį pasitenkinimą, priskirtina vadų rodomas pasitikėjimas, suteiktos atsakingos pareigos, gera ir

draugiška aplinka ir pan. Galimybė siekti vertikalios karjeros yra dar vienas išorinis veiksnys, kuris skatina moteris siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje. Šį aspektą pažymėjo trys moterys karės. Jos galimybę siekti vertikalios karjeros traktavo kaip aukštesnio karinio laipsnio gavimą. Dalis tiriamųjų (2 moterys karės) manė, kad moterų karjeros Lietuvos kariuomenėje skatinimo rezultatai labai priklauso nuo individualaus kiekvienos moters karės požiūrio/siekio. Buvo pastebėtas moterų pasitikėjimas savo jėgomis. Tai patvirtina teiginys, kad moterys, turinčios „tikslą ir atitinkamų savybių, tikrai gali pasiekti karjeros aukštumų kariuomenėje“ (MP7).

Moterų karjerai Lietuvos kariuomenėje trukdantys veiksniai. Analizuojamoje kategorijoje tiriamųjų atsakymai buvo sugrupuoti į 5 subkategorijas (žr. 7 lentelę).

Lentelė 7. Moterų karjerai Lietuvos kariuomenėje trukdantys veiksniai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJOS	IRODANTYS TEIGINIAI
Moterų karjerai Lietuvos kariuomenėje trukdantys veiksniai	Stereotipai, formuojantys neformalias kliūtis moterims siekti karjeros	„Požiūris, kad moterys negali būti geresnės už vyrus, vis dar gajus kariuomenėje (kalbant apie kareivius ir puskarininkius). „<...> vis dar moterys Lietuvos kariuomenėje negali jaustis pilnavertėmis konkurentėmis su vyrais – tikrai taip“ (MP2); „Manau, kad čia veikia stereotipai ir <...> vyrams atitenka visi svarbūs vadovaujami postai“ (MP6).
	Asmeninis vadų požiūris į moteris kares (asmeniškumai)	„Tol, kol sprendimus priimančiose pozicijose bus kariai vyrai, kurie <...> tarnauja nuo Nepriklausomybės pradžios, tol nelabai kas nors ir pasikeis, nes jų asmeninis požiūris labai ribotas <...>“ (MP2); „Kaip ir visur yra, asmeniškai priklauso nuo vadų požiūrio“ (MP3); „Žinoma, atskirais atvejais pasitaiko skirtingo vadų, viršininkų požiūrio į moteris, ir tai gali nulemti jų karjerą“ (MP7).
	Pamainos darbo vietoje nebuvimas	„Asmeniškai trukdo, mano manymu, tai, kai esi vienas skyriuje be karių, kurie tave galėtų pavaduoti išeinant į kursą“ (MP3); „<...> pirmiausia turi atlikti savo darbus, jeigu esi tokiose pareigose, kur tavo nebuvimas reiškia darbų stabdymą ir niekas pavaduoti negali, tada labai sunku išvažiuoti į kursus, nes <...> nėra, kas už tave dirbs“ (MP5).
	Karjeros neskatinanti darbo aplinka	„Negaliu pasakyti, kad kas nors skatina darbo aplinkoje, tik žlugdo“ (MP4); „Skatinimo iš aplinkos nėra <...>“ (MP1).
	Moterų neįtraukimas į sprendimų priėmimą	„Beje, svarstymuose ir sprendimų priėmimo moterys taip pat nedalyvauja arba dalyvauja minimaliai, tad kol kas tikėtis kažko daugiau vilčių nedaug <...>“ (MP2).
	Moterų susitaikymas su esama padėtimi	„Deja, bet moterys ir pačios per greitai pasiduoda, nuleidžia rankas ir nesiekia užimti lygiaverčių pozicijų su kariais vyrais“ (MP2).

Šaltinis: sudaryta autorių.

Išanalizavus informančių nuomonę apie moterų karjerai trukdančius veiksnius Lietuvos kariuomenėje, buvo nustatyta, kad, anot tiriamųjų, didžiausia problema Lietuvos kariuomenėje yra stereotipai, kurie formuoja neformalias kliūtis moterims siekti karinės karjeros. Šį veiksnių įvardijo pusė tyrimo dalyvių (4 moterys karės), akcentuodamos įvairius stereotipų aspektus. Asmeninį vadų požiūrį į moteris kares (asmeniškumus) akcentavo trys tyrimo dalyvės. Dėl asmeniškumų gali būti ignoruojami moterų karių nuopelnai, ribojamos jų karjeros galimybės, paskiriant į aukštesnes pareigas vyrus karius. Reikia pažymėti, kad asmeniškumai yra glaudžiai susiję su stereotipais, nes asmeninis vadų požiūris į moteris kares rodo stereotipines nuostatas (pavyzdžiui, teigiama, kad moterys prastesnės karės negu vyrai ir pan.).

Tuo tarpu tik viena puskarininkė nurodė, kad jokių veiksnų, kurie trukdytų moterų karjerai Lietuvos kariuomenėje, nėra. Tokia nuostata, manytina, grindžiama asmenine karės patirtimi ir galbūt mažesnėmis ambicijomis, siekiant karinės karjeros (jos išsilavinimas yra vidurinis, o turimas karinis laipsnis – seržanto).

Pastebėta, kad tos moterys karės, kurios neišvėlgė moterų karjerai kariuomenėje trukdančių veiksnų, akcentavo, kad tarp moterų ir vyrų egzistuoja lygios galimybės siekti karinės karjeros ir kad moterų vertikalios karinės karjeros galimybės yra realios. Šios karės teigiamai vertino moterų karjeros

galimybes šalies kariuomenėje. Vis dėlto likusi interviu dalyvių dalis buvo kritiškesnė: ne tik akcentavo stereotipus ir vadų asmeniškumus, bet ir nurodė daugiau trukdančių veiksnių – pamainos darbo vietoje nebuvimą, neskatinančią darbo aplinką, moterų neįtraukimą į sprendimų priėmimą. Buvo akcentuojama ir tai, kad moterys karės dažnai susitaiko su esama padėtimi ir aktyviai nesiekia karinės karjeros.

Taigi, galima teigti, kad moterų karjerai Lietuvos kariuomenėje trukdantys veiksniai iš esmės yra išoriniai (stereotipai, vadų asmeniškumai, pamainos darbo vietoje nebuvimas, neskatinanti darbo aplinka, moterų neįtraukimas į sprendimų priėmimą). Tik vieną veiksnių – moterų susitaikymą su esama padėtimi – galima priskirti vidinių veiksnių kategorijai, tačiau, manytina, kad šį veiksnių reikėtų laikyti ne tiek priežastimi, trukdančia moterims siekti karinės karjeros, kiek aukščiau išvardintų išorinių veiksnių pasekme.

Atlikus analizę pastebėta, jog, kaip teigia Duncanson ir kt. (2016) ir Hayward (2018), gerėja moterų karjeros galimybės NATO narių, tarp jų ir Lietuvos, kariuomenėje. Tai liudija moterų skaičiaus augimas mūsų šalies karinėse pajėgose. Įtakos tam turi karinių technologijų modernėjimas, didėjantis specializuotų žinių poreikis ir kt.

Moterų norą susieti savo profesinę veiklą su karine organizacija gali paskatinti žinojimas, kad kariuomenėje egzistuoja reali moterų kilimo karjeros laiptais galimybė, kurią užtikrina šalyje veikianči teisėnė bazė, garantuojanti vienodas galimybes siekti karinės karjeros moterims ir vyrams (pvz., KASOKTĮ, 1998, ir kt.). Empirinio tyrimo eigoje nustatyta, kad puskarininkės yra susipažinusios su teisine baze, reglamentuojančia jų profesinę veiklą ir vertino ją palankiai.

Kaip teigia Kamarck (2016) bei Rosellini ir kt. (2017), moterys dėl savo lyties susiduria su įvairiais sunkumais ir kliūtimis darydamos kario profesinę karjerą, nors teisėnė bazė ir reglamentuoja lygias moterų ir vyrų teises. Tyrime dalyvavusios karės savo atsakymais tai patvirtino. Jos teigė, kad egzistuoja kliūčių, susijusių su lytimi, kurios trukdo puskarininkėms siekti karinės karjeros (pvz., joms sunku užimti tokias pareigas, kaip būrio vado pavaduotojo, kuopininko, bataliono puskarininkio ir pan.). Neretai, tyrimo dalyvių nuomone, panašius gebėjimus ir patirtį turinčiam kandidatui vyrui teikiamas didesnis pranašumas už kandidatę moterį. Tokiu būdu, kaip teigia Vilniškytė ir kt. (2019), moterys susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu, kurį, pasak Sharma ir Kaur (2019), lemia asmeninės, organizacinės ir socialinės kliūtys. Anot tyrimo dalyvės, šį fenomeną iš dalies galėtų padėti įveikti moterų karių įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą.

Kariuomenei būdingas konservatyvus (biurokratinis) požiūris į karjerą. Kadangi kariuomenė yra statutinė organizacija, kuriai būdinga hierarchija su aiškia subordinacija, toks požiūris yra neišvengiamas. Lietuvos kariuomenėje, kaip biurokratinėje organizacijoje, karių karjera yra susieta su vertikalios ir horizontalios karjeros galimybėmis (pvz., Petkevičiūtė, 2013, ir kt.). Kadangi karjera – tai žmogaus išraiškos priemonė ir galimybė išnaudoti žmogiškąjį potencialą, kaip tvirtina Hambly ir kt. (2019), į tai yra orientuotos puskarininkės tyrimo dalyvės teigia, kad jos norėtų siekti ir horizontalios, ir vertikalios karjeros, išnaudodamos savo žinias, gebėjimus ir sukauptą patyrimą. Tačiau, pasak tiriamųjų, moterų horizontali karjera neretai Lietuvos kariuomenėje naudojama kaip moterų vertikalios karjeros alternatyva, t. y. patenkinami moterų karių lūkesčiai dėl horizontalios karjeros, kad nereikėtų tenkinti jų lūkesčių dėl vertikalios karjeros. Taip pat informantės mano, kad moterims karėms egzistuoja mažiau neformalių kliūčių siekti horizontalios, nei vertikalios karjeros.

Lamanauskas ir kt. (2015b) teigia, kad karjerą skatinančius veiksniai galima suskirstyti į vidinius ir išorinius. Būtent šios dvi grupės veiksnių ir buvo išskirtos tyrimo dalyvių atsakymuose. Informančių nuomone, moterų karjerą Lietuvos kariuomenėje skatinančių vidinių veiksnių grupei priskirtina vidinė motyvacija, individualus kiekvienos moters karės požiūris/siekis ir kt., o prie išorinių – finansinės, materialinės bei nematerialinės paskatos ir kt. Šių grupių veiksnių dėmė arba atskiri jų komponentai daro skatinantį poveikį ir teigiamai veikia moterų norą siekti karjeros mūsų šalies kariuomenėje. Kaip labiausiai kliudančius veiksniai siekiant moterims karėms profesinės karjeros tyrimo dalyvės nurodė vis dar egzistuojančius stereotipus ir asmeninį vadovų požiūrį į moterų karjerą bei Hirschi ir kt. (2018) akcentuotą organizacijos narių (analizuojamu atveju moterų) neįtraukimą į sprendimų priėmimo procesą.

Išvados

1. Šiuolaikiniu požiūriu karjera reiškia asmens darbo ir mokymosi patirčių seką, besitęsiančią visą žmogaus gyvenimą. Konservatyvioji (biurokratinė) karjera pabrėžia linijinį karjeros siekimo būdą ir iškelia organizacijos interesų pirmumą prieš darbuotojo interesus. Šio modelio šalininkai išskiria dvi karjeros rūšis, t. y. horizontalią ir vertikalią. XXI amžiuje karjera yra orientuota į asmens savybes, individo fizinį ir psichologinį mobilumą, todėl siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus yra svarbus nūdienos karjeros bruožas. Karjerą galima traktuoti kaip sistemą, kuriai įtaką daro įvairūs – vidiniai/asmenybiniai (t. y. įsitikinimai, gebėjimai, interesai, vertybės ir kt.) ir išoriniai (t. y. šeima, draugai, mokymo įstaiga, bendruomenė, darbo rinka ir kt.) veiksniai. Asmuo, skatinamas savo vidinių poreikių ir atsižvelgdamas į supančios aplinkos daromą poveikį bei jos keliamus iššūkius, kuria savo karjeros kelią. 1998 m. priėmus *LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą* (1998) ir jo pagrindu sudarius teisinės prielaidas, realiai užtikrinančias lygių moterų ir vyrų teisių įgyvendinimą, buvo oficialiai įtvirtinta moterų teisė tarnauti Lietuvos kariuomenėje. XXI amžiaus pradžia būdingas kariuomenės virsmas iš modernios į postmodernią, kuri toleruoja ir pripažįsta moterų vaidmenį kariuomenėje. Visgi moterų karių Lietuvos kariuomenėje nėra daug (2019 m. moterys sudarė 12,1 proc. šalies profesinės karo tarnybos karių). Pastebėtina, kad moterys siekdamos karjeros kariuomenėje kartais susiduria su „stiklinių lubų“ fenomenu.

2. Pagrindinis teisinis dokumentas reglamentuojantis karių karjerą Lietuvos kariuomenėje yra *LR Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas* (1998), kuris nustato KAS organizavimo, valdymo ir kontrolės pagrindus, karo tarnybos atlikimo tvarką. Minėtas dokumentas yra nuolat tobulinamas, ir todėl per visą jo gyvavimo laikotarpį buvo atlikta daugiau nei 50 jo pakeitimų. Šis dokumentas reglamentuoja karių laipsnių skyrimo tvarką, karių tarnybos apmokėjimo ir aprūpinimo tvarką, t. y. visą tai, kas turi įtakos kariams, siekiant karjeros Lietuvos kariuomenėje. Dokumente pabrėžiama, kad moterų ir vyrų tarnybos sąlygos (atlyginimų, priedų ir kitų išmokų skyrimo ir mokėjimo, kitos materialinio aprūpinimo sąlygos) yra vienodos, taip pat moterims ir vyrams užtikrinamos vienodos socialinės garantijos. Kiti teisiniai dokumentai reglamentuojantieji karių karjerą kariuomenėje yra: *KAS personalo politikos koncepcija* (2017), kurioje apibūdinama bendra karinio personalo karjeros sistema ir joje išskirti svarbiausi KAS karinio personalo karjeros planavimo bei organizavimo politikos aspektai; *Lietuvos kariuomenės logistinės krypties kareivių ir puskarininkių rengimo ir karjeros gairės* (2016), apibrėžiančios kareivių ir puskarininkių (žemiausios ir vidurinės kariuomenės grandies) karjeros lygmenį; *Karininkų karjeros koncepcija* (2012), kurioje yra suformuluotos KAS karininkų karjeros sistemos gairės, organizavimo principai, koncepcijos įgyvendinimo formos ir būdai. Griežtas karjeros reglamentavimas rodo, kad kariuomenei būdingas biurokratinis požiūris į karjerą, tačiau žinant, kad kariuomenė yra statutinė organizacija, kuriai būdinga hierarchija su aiškia subordinacija, toks požiūris yra neišvengiamas. Lietuvos kariuomenėje karių karjera yra susieta su vertikalią ir horizontalią karjeros galimybėmis.

3. Atlikus interviu su moterimis puskarininkėmis, nustatyta, kad, didžiosios dalies tyrimo dalyvių nuomone, teisinė bazė, reglamentuojanti karjerą Lietuvos kariuomenėje, yra vienoda tiek moterims, tiek vyrams, todėl teisiniu požiūriu galimybės siekti karjeros abiejų lyčių atstovams yra palankios. Visgi dalis puskarininkių nurodė, kad teisinė bazė yra nepakankamai palanki nėščioms ir vaikų priežiūros atostogose esančioms moterims. Taip pat nustatyta, kad žemesnio išsilavinimo moterys karės vertino teisinę bazę reglamentuojančią karjerą kariuomenėje palankiau nei turinčios aukštesnį išsilavinimą. Taigi darytina prielaida, kad moterų karių požiūris į teisinę bazę iš dalies priklausė nuo moterų karių įgyto išsilavinimo. Tyrimo rezultatai liudija, kad nors, anot Duncanson ir kt. (2016) ir Hayward (2018), gerėja moterų karjeros galimybės NATO narių kariuomenėse, bet, pasak Duncanson ir kt. (2016), kariuomenė vis dėlto yra viena iš „vyrškos profesijos“ sričių, todėl neatsitiktinai didesnė dalis tiriamų moterų karių manė, kad jų galimybės, lyginant su vyrais, siekti karjeros Lietuvos kariuomenėje nėra lygios, jog egzistuoja akivaizdus vyrų pranašumas prieš moteris, siekiant karjeros tam tikrose pareigose, t. y. susiduriama su „stiklinių lubų“ fenomenu, kurį, anot Sharma ir Kaur (2019), lemia asmeninės, organizacinės ir socialinės kliūtys. Šį fenomeną, pasak tiriamųjų, iš dalies galėtų padėti įveikti moterų karių įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą, ką

pastebi ir Hirschi bei kt. (2018). Didesnioji dalis puskarininkių tyrimo dalyvių manė, kad moterų karių galimybės siekti vertikalios karjeros Lietuvos kariuomenėje yra ribotos ir prastesnės, lyginant su jų horizontalios karjeros galimybėmis. Išanalizavus tiriamųjų nuomonę apie veiksnius, skatinančius ir kliudančius moterims daryti karjerą kariuomenėje, buvo nustatyta, kad tyrime dalyvavusias puskarininkes skatina vidiniai (vidinė motyvacija, individualus moters karės požiūris/siekis) ir išoriniai (finansinės, materialinės ir nematerialinės paskatos, galimybė siekti vertikalios karjeros) veiksniai. Labiausiai moterų karių karjerai Lietuvos kariuomenėje, informančių nuomone, trukdo išoriniai veiksniai, pvz., stereotipai, vadų asmeniškumai, neskatinanti darbo aplinka, moterų neįtraukimas į sprendimų priėmimo procesą.

Literatūra

1. Aleknevičienė, J. Lygių karjeros galimybių krašto apsaugos sistemoje analizė. Vilnius: LKA, 2013a. <https://kam.lt/download/46228/priedas%202.pdf>
2. Aleknevičienė, J. Moterų padėtis krašto apsaugos sistemoje. Vilnius: LKA, 2013b. <https://kam.lt/download/46227/priedas%201.pdf>
3. De Vos, A., Vander Heijden, B. J. M., Akkermans, J. Sustainable careers: Towards a conceptual mode. *Yjvbe*, 2018 doi:10.1016/j.yjvbe.2018.06.011
4. Duncanson, C. P., Woodward, R. Regendering the military: theorizing women's military participation. *Security Dialogue*, 2016, 47 (1), p. 3–21.
5. Evertson, A., Nesbitt, A. The glass ceiling effect and its impact on mid-level female officer career progression in the United States Marine Corps and Air Force. Dissertation, USA, 2004. https://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/1711/04Mar_Evertson.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu. Vilnius: MRU leidybos centras.
7. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Statutas. Vilnius: LKA, 2015.
8. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Strategija 2018-2024. Vilnius: LKA, 2018.
9. Gražulis, V., Račelytė, D., Dačiulytė, R., Valickas, A., Adamonienė, R., Sudnickas, T., Raišienė, A. G. Žmogiškųjų išteklių valdymas. Vilnius: MRU leidybos centras, 2015.
10. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. Į studentą sutelktos studijos kaip karjeros kūrimo prielaida. Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai, 2018, 3, p. 167–182.
11. Hayward, L. Increasing the Number of Senior Women in the Australian Army. *Security Challenges*, 2018, 14 (2), p. 37–48.
12. Hambly, L., Bomford, C. Creative Career Coaching: Theory into Practice. London and New York: Routledge, 2019.
13. Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., Spurk, D. Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 2018, 26 (2), p. 338–358.
14. KAM Personalo departamento duomenys. Vilnius: LR KAM, 2019.
15. Kamarck, K. N. Women in Combat: Issues for Congress, 2016. <https://fas.org/sgp/crs/natsec/R42075.pdf>
16. Karininkų karjeros koncepcija. Vilnius: KAM, 2012.
17. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: Teorija ir praktika*, 2014, 15 (1), p. 84–92.
18. Krašto apsaugos sistemos personalo politikos koncepcija. Vilnius: KAM, 2017.
19. Lamanauskas, V., Augienė, D. Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas. *Švietimas: Politika, vadyba, kokybė*, 2015a, 7 (1), p. 8–26.
20. Lamanauskas, V., Augienė, D. Universiteto studentų profesinė karjera: supratimo struktūra. *Švietimas: Politika, vadyba, kokybė*, 2015b, 7 (3), p. 106–117.
21. Lietuvos kariuomenės logistinės krypties kareivių ir puskarininkių rengimo ir karjeros gairės. Vilnius: Lietuvos kariuomenės Logistikos valdyba, 2016. <https://kam.lt/download/57462/rengimo%20ir%20karjeros%20gair%C4%97s1.pdf>
22. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. *Žin.*, 1998, Nr. 49-1325.
23. Maslauskaitė, A. Moterų padėtis ir karjeros galimybės Lietuvos krašto apsaugos sistemoje. *Karo archyvas*, 2006, 21, p. 277–314.
24. MPB „Geležinis Vilkas“ vidiniai duomenys, 2019.
25. Neary, S., Dodd, V., Hooley, T. Understanding career management skills: findings from the first phase of the CMS LEADER project. Derby: University of Derby, 2016. <http://hdl.handle.net/10545/595866>
26. Orenius, A., Pitrenaitė, B. Moters karjeros problema Lietuvos kariuomenėje. *Viešoji politika ir administravimas*, 2005, 12, p. 119–125.
27. Petkevičiūtė, N. Vadovo karjeros vystymo metamorfozės. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2007, 42, p. 93–110.

28. Petkevičiūtė, N. Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva. Kaunas: VDU leidykla, 2013.
29. Raudeliūnas, R., Valickas, A. Karininkų karjeros valdymas krašto apsaugos sistemoje: problemos ir tobulinimo perspektyvos. *Viešojo politika ir administravimas*, 2018, 17 (2), p. 298–310.
30. Rosellini, A. J., Street, A. E., Ursano, R. J. ir kt. Sexual assault victimization and mental health treatment, suicide attempts, and career outcomes among women in the US Army. *AmJ Public Health*, 2017, 107 (5), p. 732–739.
31. Sharma, S, Kaur, R. Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status. *FIIB Business Review*, 2019, 8 (2), p. 132-146. <https://doi.org/10.1177/2319714519845770>
32. Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives-2015, 2017. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf
33. Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives-2016, 2018. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_01/1801-2016-Summary-NR-to-NCGP.pdf
34. Summary of National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NCGP-2017, 2019. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf
35. Šidlauskienė, V.S. „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje / Virginija Šidlauskienė. *Lyčių studijos ir tyrimai: teminis straipsnių rinkinys*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2005, p. 17-22.
36. Vileikienė, E., Pocienė, A., Aleknevičienė, J. Motyvacija tarnauti Lietuvos kariuomenėje: mokslo studija. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2015.
37. Vilniškytė, K., Skarbalienė, A. Moterų lyderystės mastas pasaulyje. *Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos, teisės ir technologijų įžvalgos*. Klaipėda: Lietuvos verslo kolegija, 2018, p. 53-59.
38. Wilén, N., Heinecken, L. Regendering the South African army: Inclusion, reversal and displacement. *Gender Work & Organization*, 2018, 25 (6), p. 670–686.
39. Williams, L. S. M., McGivern, M.H. Women in the Military Who Have Shattered the Glass Ceiling: A Phenomenological Study. *International Journal of Strategic Information Technology and Applications*, 2017, 8 (1), p.1-20. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.4018/IJSITA.2017010101>
40. Žydzūnaitė, V. Baigiamojo darbo rengimo metodologija: mokomoji knyga. Klaipėda: Vitae litera, 2011.
41. Žydzūnaitė, V., Sabaliauskas, S. Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai. *Vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams*. Vilnius: Vaga, 2017.

Deimantas Pleskys, Jūratė Guščinskienė

Careers of Women Soldiers in the Lithuanian Army: The Opinion of Female Non-Commissioned Officers

Abstract

The aim of this research paper is to examine the career prospects of female soldiers in the Lithuanian Armed Forces. The article tackles the concept of career and legal regulation of careers in the military. The empirical part of the paper is based on an original survey of female non-commissioned officers' opinion, which was conducted at the end of 2019 at the command of the Mechanized Infantry Brigade "Iron Wolf". The opinion of female non-commissioned officers showed that the legal basis of career making for all soldiers in the Lithuanian Armed Forces is the same for both women and men, but some of the participants in the study pointed out that this is not sufficiently relevant to pregnant women and women on maternity leave, as, for example, women on maternity leave are often transferred to the personnel reserve, and their positions are filled by other soldiers, etc. The respondents' opinion on women's opportunities to pursue a career in the Lithuanian Armed Forces compared to men was divided, as some of the respondents believed that women and men have equal opportunities in all areas of their professional activities, while others stated that opportunities are equal only in administration, service and similar areas. It was found that some female NCOs find it difficult to pursue a vertical military career on equal terms with men, that few female soldiers are in senior positions in the army, in other words, women often face the phenomenon of the 'glass ceiling' when pursuing vertical careers. In contrast, there are better opportunities for women soldiers to pursue horizontal careers in the army. Factors that encourage women's careers in the military include their personal motivation and financial, material and non-material incentives, while those that

hinder them include the stereotypes that still exist in the military, the personalities of commanders, the exclusion of women from decision-making processes, etc.

Deimantas Pleskys, Chief Specialist, Logistics Department of the Ministry of National Defense
Republic of Lithuania

E-mail: deimantas.pleskys@gmail.com

Jūratė Guščinskienė, Assoc. Professor of Defense Economics and Management Research Group,
General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania

E-mail: jurate.guscinskiene@lka.lt

Deimantas Pleskys, vyriausiasis specialistas, Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerijos
Logistikos departamentas

El. paštas: deimantas.pleskys@gmail.com

Jūratė Guščinskienė, Gynybos ekonomikos ir vadybos mokslo grupės docentė, Generolo Jono
Žemaičio Lietuvos karo akademija

El. paštas: jurate.guscinskiene@lka.lt



This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).