

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SAMPRATA NORVEGIJOS ŽUVININKYSTĖS SEKTORIUJE: ATVEJO STUDIJA, REMIANTIS LIETUVOS DARBUOTOJŲ INTERVIU

Saulė Brazytė

Šiaulių valstybinė kolegija, Aušros al. 40, Šiauliai

Anotacija. Šiame darbe analizuojama Lietuvos darbuotojų, dirbusių Norvegijos žuvininkystės sektoriuje, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso (DAGB) samprata ir patirtys. Tyrimas atliekamas kokybinio tyrimo strategija, taikant atvejo studiją ir giluminio interviu metodą. Surinkti duomenys atskleidžia, kad intensyvus darbo krūvis, ilgos pamainos, nuolatinis fizinis ir psichologinis nuovargis, atskirtis nuo šeimos lėmė reikšmingą DAGB praradimą. Respondentai balansavo ties pervargimo riba, patyrė psichologinį spaudimą, o darbo laiko nestabilumas neleido planuoti poilsio ar asmeninio gyvenimo. Finansinis tikslas buvo svarbiausias motyvas toleruoti neigiamą patirtį. Sugrįžę į Lietuvą buvę darbuotojai pabrėžė pagerėjusį gyvenimo balansą, lankstesnę grafiką ir daugiau laiko šeimai. Tyrimo rezultatai leidžia konstatuoti, kad intensyvi migracinė darbo patirtis susijusi su trumpalaikiais finansiniais laimėjimais, tačiau ilgalaikiuose kontekstuose turi reikšmingą poveikį darbuotojų emocinei ir fizinei gerovei. Darbe pateikiamos rekomendacijos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, siekiant gerinti darbo sąlygas ir kurti subalansuotesnę darbo aplinką sektoriuje.

Pagrindiniai žodžiai: darbo ir asmeninio gyvenimo balansas; Norvegijos žuvininkystės sektorius; kokybinis tyrimas; giluminis interviu; migracija; darbuotojų patirtys; darbo krūvis.

Tyrimo aktualumas. Tyrimas yra aktualus, nes Lietuvos darbuotojai sudaro reikšmingą Norvegijos žuvininkystės sektoriaus darbo jėgos dalį, o darbas jame pasižymi dideliu intensyvumu, ilgomis pamainomis ir atskyrimu nuo šeimos. Išsiaiškinus buvusių darbuotojų subjektyvią darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sampratą, gaunamos vertingos įžvalgos apie ilgalaikę migracijos kainą ir kompromisus, kuriuos darbuotojai darė dėl finansinės naudos.

Tyrimo problema: Kaip specifinė Norvegijos žuvininkystės sektoriaus darbo kultūra ir organizaciniai reikalavimai (pvz., ilgos darbo pamainos, atskyrimas nuo šeimos, sezoninis darbas) derinama su Lietuvos darbuotojų asmeninio gyvenimo poreikiais.

Tyrimo objektas: Buvusi Lietuvos darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balanso samprata ir derinimo patirtys Norvegijos žuvininkystės sektoriuje.

Tyrimo tikslas: Išnagrinėti ir įvertinti Lietuvos darbuotojų, baigusią darbą Norvegijos žuvininkystės sektoriuje, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sampratą ir nustatyti jų taikytas derinimo strategijas remiantis subjektyviomis patirtimis.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apžvelgti ir susisteminti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso sampratą, teorijas ir modelius, pabrėžiant jų svarbą tarptautinės migracijos ir intensyvaus darbo kontekste.
2. Išnagrinėti Norvegijos žuvininkystės sektoriaus darbo organizavimo ypatumus, nustatyti esminius darbo ir asmeninio gyvenimo balanso (toliau – DAGB) vertinimo kriterijus ir iššūkius, su kuriais susiduria darbuotojai, dirbantys atokioje ir intensyvioje pramonės aplinkoje.
3. Nustatyti buvusių Lietuvos darbuotojų DAGB patirtį Norvegijos žuvininkystės sektoriuje, atskleisti jų taikytas derinimo strategijas, taikant giluminio interviu metodą.

Tyrimo metodologija: Pagrindinė tyrimo strategija yra kokybinis tyrimas. Buvo atliekama atvejo studija, kurios metu siekiama nuodugniai ištirti individualią patirtį ir sampratą.

Tyrimo procesas: Tyrimo strategija buvo kokybinis tyrimas, atliktas atvejo studijos metodu, siekiant nuodugniai ištirti individualią trijų buvusių darbuotojų iš Lietuvos patirtį. Prieš atliekant empirinį tyrimą, buvo suformuluotas teorinis pagrindas ir parengti pusiau struktūrizuoti klausimai, orientuoti į buvusio DAGB sampratą. Interviu sesijos buvo suplanuotos ir įvyko lapkričio 1 d., šeštadienį, 15:00 val., tyrimo vieta buvo Krekenava, privati aplinka, užtikrinusi respondentų atvirumą ir konfidencialumą.

Buvo atliktos trys interviu sesijos, kurių kiekvienos trukmė siekė apie 60 minučių, skirta laiko laisvam pasakojimui. Tyrimo metu buvo taikytas giluminio interviu metodas, leidęs ištirti iššūkius Norvegijos žuvininkystės sektoriuje iš laiko perspektyvos. Kokybinio tyrimo duomenys buvo fiksuojami raštu, užrašyti visi respondentų atsakymai ir pastabos.

Visas empirinių duomenų rinkimas užtruko vieną dieną. Po 10 dienų buvo pradėta surinktų duomenų analizė: užrašai buvo sujungiami, kategorizuojami ir koduojami pagal iškeltus tyrimo uždavinius. Po pradinių rezultatų interpretacijos buvo atlikta respondentų patvirtinimo procedūra: tyrimo išvados buvo išsiųstos apklaustiems asmenims (žinute). Šis grįžtamasis ryšys leido patikrinti, ar tinkamai interpretuotos ir užrašytos subjektyvios respondentų patirtys.

Tyrimo etika: Tyrimo etikos principai buvo užtikrinti nuo pat pradžių, siekiant asmenų apsisprendimo laisvės ir privatumo teisės. Prieš pradėdant interviu, respondentams buvo žodžiu ir raštu išaiškinta tyrimo funkcija, nauda ir tai, kad dalyvavimas yra visiškai savanoriškas, todėl gali būti nutrauktas bet kuriuo metu be jokių pasekmių. Tyrimo metu buvo griežtai užtikrintas konfidencialumas ir anonimiškumas: visi surinkti duomenys buvo koduojami, neatskleidžiant asmeninės informacijos, o tyrimo rezultatuose nebuvo nurodyti nei asmenų, nei konkrečių darbuotojų pavadinimai. Be to, siekiant išlaikyti objektyvumą, išvados buvo siunčiamos respondentams patvirtinti, taip išvengta šališko duomenų interpretavimo ir nepagrįstų išvadų pateikimo.

Tyrimo imtis: Buvo apklausti trys respondentai, kurie turi nemažai įvairių darbų Norvegijos žuvininkystės sektoriuje patirties.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė: sisteminė mokslinių straipsnių, tyrimų ataskaitų analizė, siekiant apžvelgti ir susisteminti DAGB sampratą, teorijas ir modelius, pabrėžiant jų svarbą tarpkultūrinės migracijos ir intensyvaus darbo kontekste.

2. Lyginamoji analizė: lyginant įvairius DAGB modelius ir teorijas, siekiant identifikuoti esminius skirtumus ir tinkamiausius konceptus, pritaikomus Norvegijos žuvininkystės sektoriaus kontekste.

Empirinis tyrimas.

1. Atvejo analizė (atvejo studija): Ši strategija naudojama kaip pagrindinis tyrimo tipas, leidžiantis giliai ir išsamiai ištirti specifinę reiškinį (DAGB patirtį) konkrečiame kontekste (Norvegijos žuvininkystės sektorius, remiantis Lietuvos darbuotojų pavyzdžiu).

2. Interviu (giluminis interviu): pagrindinis duomenų rinkimo metodas, nurodytas uždavinyje. Naudojamas pusiau struktūruotas interviu, siekiant gauti išsamius, subjektyvius duomenis apie asmeninę patirtį, patirtus iššūkius, taikytas derinimo strategijas ir pasitraukimo motyvus.

3. Turinio analizė: duomenų analizės metodas, taikomas transkribuotiems interviu tekstams. Analizės eiga

- Kodavimas: teksto fragmentų žymėjimas kodais
- Analizė, sujungimas

Tyrimo instrumentas: Buvo naudojamas interviu metodas, kuris leido nuodugniai suprasti ir išanalizuoti buvusių darbuotojų patirtis Norvegijos žuvininkystės sektoriuje.

Respondentų atrankos metodas: respondentams atrinkti buvo pasirinkta patogioji atranka. Pasirinkti pažįstami asmenys, kurie turi patirties Norvegijoje žuvininkystės sektoriuje.

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas (DAGB) yra itin svarbus šiuolaikinėje visuomenėje, siekiant ilgalaikės sėkmės ir geros savijautos. Tai nėra griežtas padalijimas, bet veikiau dinamiškas procesas, kai asmuo pakankamai energijos ir laiko skiria tiek profesinei karjerai, tiek savo asmeniniams poreikiams, šeimai ir pomėgiams. Pernelyg didelis atsidavimas darbui gali sukelti perdegimą, stresą, ilginiui pakenkti fizinei ir psichinei sveikatai. Atvirkščiai, tinkamas DAGB leidžia išlaikyti aukštą produktyvumą darbo vietoje, nes žmogus jaučiasi pailsėjęs ir motyvuotas. Svarbu nustatyti aiškias ribas tarp darbo laiko ir laisvo laiko, pavyzdžiui, neatsakinėti į darbo el. laiškus vėlai vakare ar savaitgaliais. Be to, darbdaviai turi atlikti svarbų vaidmenį, skatindami

lankstų darbo grafiką ar galimybę dirbti nuotoliu, taip padėdami darbuotojams lengviau suderinti abi sritis. Reguliarios pertraukos, laikas, kokybiškai praleistas su artimaisiais, ir mėgstama veikla yra būtini elementai atkuriant energijos resursus. Galiausiai, sąmoningas DAGB palaikymas garantuoja darbuotojų pasitenkinimą profesija ir asmeniniu gyvenimu.

1 lentelė

Svarbiausios tyrimo sąvokos

Sąvoka	Paaiškinimas
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Laiko, kurį žmogus praleidžia dirbdamas, ir asmeniniam gyvenimui skirtu laiko balansas / pusiausvyra (Striogaitė, 2022)
Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas yra vienas esminių elementų, užtikrinančių darbuotojų sveikatą, motyvaciją ir produktyvumą. (SmarHR, 2025)
DAGB kriterijai	Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas buvo vertinimas pagal respondentų gautus atsakymus, t. y. pagal emocinį, fizinį išsekimą, laiką sau, viršvalandžius, laiką sau, pagerėjimą grįžus į Lietuvą ir pan.
Giluminis interviu	Tai duomenų rinkimo metodas, kai tyrėjas tiesiogiai bendrauja su informantu pagal teminį pokalbio planą. Tai išsamus, gilus pokalbis su informantu, -e, kuris vidutiniškai trunka vieną valandą. Giluminiame interviu atskleidžiamos tiriamųjų nuostatos, vertinimai, įsitikinimai, patirtys ir pan. (Labanauskas, 2019)
Perdegimas	Emocinis, fizinis ir protinis išsekimas, susijęs su dideliu darbo intensyvumu.
Patogioji atranka	Nekiekybinis atrankos metodas, kai respondentai pasirenkami dėl jų patogaus ir lengvo prieinamumo ir artumo tyrėjui. Ši atranka pasitelkiama, kai tikslas yra surinkti preliminarų duomenų rinkinį.

Toliau pateikiama interviu turinio analizė, atlikta kodavimu ir kategorizavimu:

2 lentelė

Interviu turinio analizė

Kategorija	Kodavimas	Fragmentas
Darbas	Pareigos	Įvairūs darbai, dažniausiai keisdavosi bent per 2/3 pozicijas, ką reiks dirbti, sužinodavo vakarais po darbo. (3)
Darbas	Darbo grafikas	Įvairiai nuo 10 val. iki 21 val per dieną, 5 dienas per savaitę kartais daugiau, kartais mažiau. Tai priklausė nuo įvairių aplinkybių. Kartais tekdavo dirbti ilgiau, kartais trumpiau. (3)
Asm. gyvenimas	Išvykimo priežastis	Pinigai (2). Geresnė gyvenimo kokybė, reikėjo pinigų namo įsikūrimui (1).
Asm. gyvenimas	Grįžimas į Lietuvą	Kas 2 mėnesius (pandemijos laikotarpiu – kas 6 mėnesius). (3)
Asm. gyvenimas	DAGB samprata	Laikas sau, savo pomėgiams be minčių apie darbą, visiškai atsitraukimas nuo darbo. (3)
Asm. gyvenimas	Savijauta būnant Norvegijoje	Psichologinis, fizinis išsekimas, Lietuvos bei šeimos ilgesys. (3)
Asm. gyvenimas	Darbo įtaka santykiams su šeima.	Su šeima bendravo internetu, su žmona dirbo kartu. (2). Išsiskyrė su žmona, o su šeima bendravo internetu. (1)
Asm. gyvenimas.	Laikas asmeninio gyvenimo poreikiams, veiksmams gerinant DAGB	Kartais laiko asmeniniam gyvenimui buvo pakankamai, kartais visai nebūdavo. Laisvu laiku stengdavosi tinkamai pailsėti, aplankyti aplinkas ar užsiimti savo mėgstama veikla. (3)
Asm. gyvenimo	Praradimai dėl darbo Norvegijoje	Studijos, nes iškart po mokyklos vyko dirbti. (1) Laikas, įvairios šventės praleistos be šeimos. (2)
Asm. gyvenimas	DAGB dabar	Daug geresnis, viskas atsipirko, geresnis darbas, daugiau laiko asmeniniam gyvenimui, šeimai, karjeros tikslams. (3)
Aplinka	Darbo aplinka	Psichologinis smurtas (1). Sunkios ir pavojingos darbo sąlygos (3).

TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas daugelyje šaltinių apibrėžiamas kaip harmoningas laiko ir dėmesio paskirstymas tarp profesinių įsipareigojimų ir asmeninio gyvenimo. Tai labai svarbu norint išvengti pervargimų, sveikatos sutrikimų. Balansas padeda gerinti žmogaus pasitenkinimą gyvenimu, o tai labai svarbu ir įmonės produktyvumui, ir asmens gerovei. Internetu galima rasti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulę, kuri žmonėms gali padėti suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą (<https://daugiaubalanso.lt/formule/>).

Apklausus respondentus išsiaiškinta, kad jie DAGB suvokia kaip laiką sau, negalvojant apie darbą, kurio metu jie užsiima hobiais, turi laiko pailsėti. Analizuojant respondentų atsakymus, galima daryti išvadą, kad DAGB visiškai nebuvo, o buvę darbuotojai balansavo ties pervargimo, išsekimo riba. Jie neturėjo darbo sistemiškumo, pastovumo, nes darbo valandos dažnai keisdavosi, o tai neleisdavo subalansuoti darbo ir asmeninio gyvenimo. Emigrantai labai sunkiai dirbo, net praėjus keleriems metams dar jaučia darbo pasekmes (pvz., randai ant rankų, psichologinės nuoskaudos dėl psichologinio smurto iš kolegų). Tačiau respondentai vykdami dirbti, turėjo tikslą ar tikslus – pinigus. Kaip patys minėjo, kad darbas Norvegijos žuvininkystės sektoriuje padėjo pasiekti jų tikslų, tai buvo tik laikina stotelė, tad nesigaili visko, ką teko patirti. Darbuotojai neturėjo nuolatinių pareigų, o tai kėlė papildomą stresą, didelį psichologinį krūvį, visa tai persikelia ir į asmeninį gyvenimą. Žmonės stengdavosi užsiimti veikla, kuri jiems leisdavo bent trumpam užsimiršti, nubrėžti ribas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo (miegodami, laisvu laiku šiek tiek keliaudami ar tiesiog užsiimdami mėgstama veikla), tačiau didelis darbo krūvis ir fizinis laiko trūkumas tam trukdydavo.

Rekomendacijos darbuotojams:

Nors tikslas yra finansinis, labai svarbu neužmiršti ir savo sveikatos, gerovės. Todėl reikia nusibrėžti tam tikras ribas, pvz., griežtą miego ir poilsio režimą. Taip pat nusistatyti laiką, kuriuo metu bus tik laikas sau, poilsis, jokio kontakto ar minčių apie darbą. Susitarti konkretų laiką, kuriuo metu bus bendraujama su artimaisiais, kad poilsio metu nebūtų keliamas streso dėl ryšių palaikymo su šeima.

Rekomendacijos darbdaviams:

Darbdaviai turi suprasti, kad ilgos darbo valandos, darbo lankstumo trūkumas ir pan. lemia darbuotojų išsekimą, tai neetiška. Būtina sukonkretinti darbo grafikus, jų trukmę. Tai padėtų darbuotojams susidėlioti laiką ir poilsiui. Esant dideliame darbo krūviui, ilgomis valandoms, atitinkamai tai reikia kompensuoti darbuotojams. Svarbu užtikrinti nekintančias ir aiškiai apibrėžtas pareigas, kad tai nekeltų papildomo streso darbuotojams dėl neapibrėžtumo.

IŠVADOS

Nors literatūroje DAGB apibrėžiamas kaip harmoningas laiko ir dėmesio paskirstymas, respondentai DAGB suvokė kaip laiką sau, kuris leidžia negalvoti apie darbą, užsiimti hobiais ir pailsėti. Šis siauras apibrėžimas rodo, kad pagrindinis DAGB trūkumo rezultatas buvo fizinio ir psichologinio poilsio poreikis. Nustatyta, kad buvusiems Norvegijos žuvininkystės sektoriaus darbuotojams DAGB visiškai nebuvo, o balansavimas vyko ties pervargimo ir išsekimo riba. Šis balanso nebuvimas nebuvo atsitiktinumas, tai strateginis, nors ir žalingas, pasirinkimas, skirtas finansiniam tikslui (pinigams) pasiekti. Migracijos kaina pasireiškė fiziniu ir psichologiniu išsekimu, studijų, laiko ir asmeninių santykių praradimais. Pagrindiniai DAGB iššūkiai buvo susiję su Norvegijos žuvininkystės sektoriaus darbo kultūra, kuri pasižymi dideliu intensyvumu, ilgomis pamainomis ir darbo valandų nepastovumu / keitimusi. Šis darbo sistemiškumo ir pastovumo trūkumas neleido subalansuoti darbo ir asmeninio gyvenimo. Darbuotojai patyrė didelį psichologinį krūvį dėl aiškiai apibrėžtų pareigų nebuvimo ir psichologinio smurto iš kolegų. Šios neigiamos darbo aplinkos pasekmės tiesiogiai persikėlė į asmeninį gyvenimą. DAGB praradimą lėmė didelis

darbo krūvis kartu su migracijos sukelta socialine izoliacija, įskaitant atskyrimą nuo šeimos. Darbuotojai stengėsi nubrėžti ribas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo miegu, kelionėmis laisvu laiku ar mėgstama veikla. Didelis darbo krūvis ir fizinis laiko trūkumas šioms pastangoms trukdė. Grįžimas į Lietuvą atspindi aiškų DAGB pagerėjimą, pasireiškiantį per didesnį lankstumą, daugiau laiko šeimai ir mažesnius viršvalandžius. Respondentai teigė, kad didelis darbas Norvegijoje buvo tik laikina stotelė, o tikslai buvo pasiekti, todėl dabar turi geresnį darbą ir daugiau laiko asmeniniam gyvenimui ir karjeros tikslams.

Literatūros sąrašas

1. Vidaus reikalų ministerija. (2019). *Neapykantos nusikaltimų pažeidžiamų bendruomenių kokybinio tyrimo metodologija*. Vilnius: Vidaus reikalų ministerija. https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Viesasis_saugumas/Kokybinio%20tyrimo%20metodologija.pdf
2. Mokslo medžio klasteris. (n. d.). *Tyrimų metodai ir metodikos*. Prieiga per <https://mokslomedis.lt/tyrimu-metodai/>
3. SmartHR. (2024, liepos 5). *Darbo ir gyvenimo balansas*. SmartHR. <https://smarthr.lt/sveiki-ir-laimingi-darbuotojai-darbo-ir-asmeninio-gyvenimo-balansas-2/>
4. Striogaitė, G. (2022). Darbo – asmeninio gyvenimo balanso ir organizacinės paramos sąsajos nuotolinio darbo kontekste (bakalauro darbas, Vilniaus universitetas, Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas). Vilnius. <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:162648051/datastreams/MAIN/content>
5. Eurofound. (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>
6. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
7. Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
8. https://www.researchgate.net/publication/304339244_Comparison_of_Convenience_Sampling_and_Purposive_Sampling