

# Laiko paskirstymas darbui ir asmeniniam gyvenimui: savarankiškai dirbančių asmenų atvejis Lietuvoje

VIKTORIJA TAURAITĖ

Vytauto Didžiojo universiteto Ekonomikos ir vadybos fakulteto Ekonomikos katedra, K. Donelaičio g. 52, 44244 Kaunas, Lietuva  
El. paštas tauraiteviktorija@gmail.com

Straipsnyje pagrindinis dėmesys sutelkiamas į laiko paskirstymą darbui ir asmeniniam gyvenimui. Tiriama savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, kurie turi galimybę patys koreguoti laiko paskirstymą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Vis dėlto, jie neišvengiamai susiduria su darbo-asmeninio gyvenimo konfliktu. Straipsnyje identifikuojama darbo-asmeninio gyvenimo balanso sąvoka ir daromos objektyvios išvados apie svarbiausias laiko paskirstymo sritis savarankiškai dirbantiems asmenims. Atlikus mišrų empirinį tyrimą, išsiaiškinta, kad savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje 77,5 proc. paros laiko skyrė asmeniniam gyvenimui, o 22,5 proc. – darbui. Visgi, pastebimi skirtumai: moterys dominuoja darbinėje sferoje, o vyrai – asmeniniame gyvenime.

**Raktažodžiai:** darbo-asmeninio gyvenimo balansas, laiko paskirstymas darbui ir asmeniniam gyvenimui, savarankiškai dirbantys asmenys

## ĮVADAS

Šiandienėje visuomenėje vis dažniau diskutuojama apie laiko paskirstymo problematiką, siekiant suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Neretai pradedama kalbėti ir apie darbo santykių pokyčių būtinybę, pabrėžiant darbo laiko lankstumo poreikį. Tokio pobūdžio diskusijos yra racionalios, nes disbalanso susiformavimas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo sričių gali turėti neigiamos įtakos darbui bei asmeniniam gyvenimui. Dažnai vyrauja nuomonė, kad užimtas gyventojas racionaliai paskirstydamas laiką išvengia neigiamų darbo-asmeninio gyvenimo konflikto pasekmių. Verta atkreipti dėmesį į atskirą užimtų gyventojų kategoriją – savarankiškai dirbančius asmenis. Šie asmenys turi galimybę savarankiškai kontroliuoti laiką tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Visa tai suformuoja atitinkamą atsakomybę ir papildomas rizikas patirti darbo ir asmeninio gyvenimo disbalansą. Vadinasi, XXI a. laiko kontroliavimo ir racionalaus paskirstymo tarp darbo ir asmeninio gyvenimo svarba yra ypač aktuali savarankiškai dirbantiems asmenims.

Mokslininkai (Vallasek 2021; Mladenović, Krstić 2021; Owens-Horton 2022; Abubaker ir kt. 2022; Sriram ir kt. 2022; Austen 2022; P. Bahrami ir kt. 2023 ir kt.) tiria laiko paskirstymą, darbo-asmeninio gyvenimo balansą, identifikuodami neefektyvaus laiko paskirstymo neigiamas

pasekmes produktyvumui, sveikatai, asmeniniam gyvenimui ir pan. Kita vertus, pastebima neužtektinai išplėtota diskusija moksliniuose tyrimuose dėl savarankiškai dirbančių asmenų laiko paskirstymo reiškinio.

**Mokslinė problema** – koks laiko paskirstymo turinys ir jo svarbumas yra būdingas savarankiškai dirbantiems asmenims Lietuvoje?

**Straipsnio objektas** – savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymas darbui ir asmeniniam gyvenimui.

**Straipsnio tikslas** – išanalizavus teorinius laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui aspektus bei pristačius empirinio tyrimo rezultatus, identifikuoti savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui turinį bei svarbumo aspektus.

Teoriniai laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui aspektai nagrinėjami, taikant mokslinės literatūros apžvalgą, apibendrinimo metodą. Atliktas mišrus empirinis tyrimas, naudojant duomenų rinkimo metodus (anketinė apklausa, laiko dienoraštis, pusiau struktūruotas ekspertinis interviu), statistinių duomenų ir koreliacinę analizes.

Tyrimo naujumas ir originalumas gali būti pagrįstas tuo, kad tiriamas šiandieniam pasaulyje itin aktualus reiškinys – darbo-asmeninio gyvenimo balansas bei su tuo susiję aspektai. Taip pat nagrinėjama konkreti užimtų gyventojų kategorija – savarankiškai dirbantys asmenys. Akcentuotina tai, kad ankstesniuose tyrimuose pagrindinis dėmesys dažnai skirtas užimtų gyventojų kategorijai ir buvo atliekama antrinių duomenų analizė.

Straipsnis sudarytas iš keturių pagrindinių dalių. Pirma, atliekama laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui teorinių aspektų analizė. Antra, pateikiama empirinio tyrimo metodika. Trečia, analizuojami pagrindiniai savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui empirinio tyrimo rezultatai. Ketvirta, empirinio tyrimo rezultatai palyginami su ankstesniais moksliniais tyrimais diskusijų dalyje. Galiausiai pateikiamos tyrimo išvados ir galimos tolesnės mokslinio tyrinėjimo sritys.

## MOKSLINĖS LITERATŪROS APŽVALGA

Šiame skyriuje apžvelgiamos mokslinėje literatūroje pateikiamos darbo-laisvalaikio (asmeninio gyvenimo) modelio, darbui skiriamo laiko, asmeniniam gyvenimui skiriamo laiko, darbo-asmeninio gyvenimo balanso sampratos.

Savarankiškai dirbantys asmenys suprantami kaip 15 m. ir vyresni užimti gyventojai, samdantys arba nesamdantys darbuotojų, negaunantys darbo užmokesčio, bet gaunantys atitinkamas pajamas ar pelno dalį ir tenkinantys bent vieną iš toliau nurodytų kriterijų: turintys savo verslą; dirbantys pagal verslo liudijimą; ūkininkaujantys (LR Statistikos departamentas, 2017). Savarankiškai dirbantys asmenys turi galimybę savarankiškai kontroliuoti laiką tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Visa tai suformuoja atsakomybę ir papildomas rizikas patirti darbo asmeninio gyvenimo disbalansą.

Darbo-laisvalaikio (asmeninio gyvenimo) modelis apibūdina darbo pasiūlos dalyvių elgseną darbo rinkoje, kai individų laikas skiriamas dviem pagrindinėms sritims: darbui ir laisvalaikiui (Bodie ir kt. 1992; Goenka, Nguyen 2016). Mokslinėje literatūroje darbo laikas dažnai apibrėžiamas kaip apmokamam darbui skirtas laikas (Aguiar, Hurst 2007; Eurofound 2016). Šis darbo laiko apibrėžimas yra naudojamas ir šiame straipsnyje.

Laisvalaikiui skirtas laikas dažnai suprantamas kaip kitas nuo darbo likęs laikas, t. y. neapmokamam darbui skirtas laikas, įskaitant ir įvairias laisvalaikio formas (Douglas, Morris 2006; Eisenhower 2014). Šiuo atveju laisvalaikio sąvoka apibūdinama plačiąja prasme. Siaurąja

prasmė laisvalaikui skiriamas laikas gali būti apibrėžiamas kaip keturių elementų: pramogų, atsipalaidavimo, socialinės veiklos ir aktyvaus laisvalaikio, visuma (Aguiar, Hurst 2007).

Straipsnyje paros laikas yra skirstomas į darbui skirtą laiką ir asmeniniam gyvenimui skirtą laiką. Ši laiko klasifikavimą taiko E. J. Douglas, R. J. Morris (2006), H. Vliagoftis (2016), O. A. Oludayo ir kt. (2018) bei kiti tyrėjai. Taigi asmeniniam gyvenimui skirtas laikas suprantamas kaip laikas, skirtas visoms veikloms, išskyrus apmokamam darbui skirtą laiką.

Vis dėlto, moksliniame diskurse neužtenka atskirai analizuoti darbui ir asmeniniam gyvenimui skiriamo laiko. Praktikoje dažnai šios sritys yra susijusios ir persipynusios. Dėl šios priežasties neišvengiamai atsiranda poreikis derinti minėtas laiko paskirstymo sritis. Šiame straipsnyje darbo-asmeninio gyvenimo balansas suprantamas kaip darbui ir asmeniniam gyvenimui skirtu laiko derinimas, randant optimalų sprendimą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, atsižvelgiant į asmenines preferencijas, prioritetus, tikslus ir į išorinių veiksnių formuojamus reikalavimus. Pirmą kartą darbo-asmeninio gyvenimo balanso terminas buvo pavartotas 1970 m. Jungtinėje Karalystėje (Fernandez-Crehuet ir kt. 2016).

XXI a. darbo-asmeninio gyvenimo reiškinys taip pat yra aktualus ir jį tyrinėja įvairių sričių mokslininkai. K. T. A. Nguyen (2013), K. Agha ir kt. (2017), L. Shouman ir kt. (2022) bei kiti mokslininkai darbo-asmeninio gyvenimo balansą apibrėžia kaip darbo ir asmeninio gyvenimo atskyrimą, kai optimalus laiko paskirstymas tarp šių sričių yra sudėtingas.

Darbo-asmeninio gyvenimo balansas negali būti apibūdintas kaip reiškinys, kai per atitinkamą laiko vienetą darbui skiriamo laiko trukmė turi būti lygi asmeniniam gyvenimui skiriamo laiko trukmei. I. Lazār ir kt. (2010), K. T. A. Nguyen (2013), E. E. Kossek ir kt. (2014) bei kiti autoriai pabrėžia, kad ši koncepcija yra daugiadimensė ir absoliuti lygybė tarp darbo ir asmeninio gyvenimo sričių (laiko atžvilgiu) negali būti įvardijama kaip balansas. Darbo-asmeninio gyvenimo balansas nėra pasiekiamas net ir tuomet, jei visas paros laikas bus skiriamas tik darbui ar tik asmeniniam gyvenimui. Šį aspektą akcentuoja ir R. K. Niyogi ir kt. (2014). A. Decoster, P. Haan (2010), E. E. Kossek ir kt. (2014) pabrėžia, kad laiko proporcijų skyrimas darbui ir asmeniniam gyvenimui priklauso nuo asmens prioritetų, pirmenybių bei tikslų.

Vis dėlto, siekiant patenkinti asmeninio gyvenimo pareigas ir tikslus bei derinti darbinės funkcijas, dažnai susiduriama su darbo-asmeninio gyvenimo konfliktu (Mladenović, Krstić 2021; Owens-Horton 2022). Tokio pobūdžio situacija sukelia neigiamų pasekmių tiek darbinėje srityje, tiek asmeniniame gyvenime. H. Vliagoftis (2016), M. S. Rashid ir kt. (2022) pabrėžia, kad fizinės sveikatos sutrikimai bei nepasitenkinimas gyvenimu – vienos iš darbo-asmeninio gyvenimo konflikto pasekmių. Pažymėtini ir nepasitenkinimo darbu, gyvenimo kokybės aspektai (Makabe ir kt. 2015). Visgi L. Shouman ir kt. (2022) pažymi, kad darbo-asmeninio gyvenimo konfliktas ir jo padariniai vyrams ir moterims gali būti skirtingi.

Taigi savarankiškai dirbantys asmenys yra tikslinė auditorija, kuri gali nepriklausomai koreguoti laiko paskirstymą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Vis dėlto, ši užimtų gyventojų kategorija susiduria su rimtais iššūkiais ir rizikomis, kurių centrine ašimi tampa darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas. Suprantama, kad siekiant išvengti darbo-asmeninio gyvenimo konflikto yra būtina harmonija tarp dviejų anksčiau paminėtų pagrindinių gyvenimo sričių.

## **TYRIMO METODIKA**

Tyrimas atliktas laikantis šių pagrindinių metodinių prielaidų:

1. Tiriama savarankiškai dirbantys asmenys, nes: šie asmenys turi galimybę savarankiškai derinti darbą ir asmeninį gyvenimą; šie asmenys patenka į rizikos grupę, derindami darbą ir asmeninį gyvenimą, todėl tikėtina, kad dažnai susiduria su darbo-asmeninio gyvenimo konfliktu.

2. Savarankiškai dirbančio asmens paros laiką galima suskirstyti į devynias pagrindines laiko paskirstymo sritis: miegas; kiti fiziologiniai poreikiai; darbas; mokslas, studijos, savišvietą; namų priežiūra; rūpinimasis šeima; laisvalaikis (siaurąja prasme); kelionės; kita veikla. Kiti laiko paskirstymo sričių kintamieji nesikeičia ir neturi įtakos savarankiškai dirbančio asmens paros laiko paskirstymui. Šis paros laiko paskirstymas yra paremtas ankstesniais moksliniais tyrimais ir HETUS (angl. *Harmonised European Time Use Survey*; 2007) tyrimo metodika. HETUS – suderintas Europos laiko paskirstymo tyrimas, kuriuo remiantis yra surenkama reprezentatyvi Europos šalių pirminių ir antrinių laiko paskirstymo sričių statistinė informacija.

3. Savarankiškai dirbantis asmuo vienu metu laiką skiria tik vienai vykdomai veiklai. Šia metodine prielaida siekiama identifikuoti vienai, konkrečiai laiko paskirstymo sričiai skiriamą laiką.

4. Anketinės apklausos metodiniai aspektai yra paremti HETUS (2007) tyrimo metodika. Anketinėje apklausoje suformuluoti septynių kategorijų klausimai (kontroliniai respondento klausimai; respondento poreikiai; pasitenkinimo darbu, asmeniniu gyvenimu ir laimės aspektai; respondento žinojimas apie laimės ekonomiką, laiko paskirstymo sampratas ir pagrindinius principus; darbo užmokestis; substitucijos / pajamų efektas; demografiniai, bendrieji klausimai). Dėl ribotos apimties straipsnyje plačiau yra analizuojama tik nedidelė dalis anketinės apklausos empirinių duomenų.

5. Laiko dienoraščio metodiniai aspektai yra paremti HETUS (2007) tyrimo metodika. Laiko paskirstymo pirminiams duomenims rinkti naudojamas savarankiškas laiko dienoraštis, pildomas dvi kalendorines dienas: vieną darbo dieną ir vieną laisvadienį. Metodiniu atžvilgiu laiko dienoraštis yra sudarytas, išskiriant devynias laiko paskirstymo sritis (plačiau žr. antrą metodinę prielaidą).

6. Empirinių duomenų rinkimo laikotarpis: 2019 m. rugsėjo–lapkričio mėn. Dėl šios priežasties anketinės apklausos ir laiko dienoraščio būdu surinkti duomenys yra interpretuojami kaip 2019 m. vidutiniai paros laiko paskirstymo duomenys. Pirminiai duomenys surinkti, naudojant anketinės apklausos ir laiko dienoraščio popierines ir elektronines formas.

7. Su 97,0 proc. tikimybe gauti anketinės apklausos ir laiko dienoraščio tyrimo rezultatai atspindi Lietuvos savarankiškai dirbančių asmenų populiaciją. Apklausti 1 073 respondentai, atsižvelgiant į ekonominės veiklos rūšį, gyvenamąją vietą, lytį, amžių, asmens tipą (asmenys, pirmenybę skiriantys asmeniniam gyvenimui; asmenys, siekiantys suderinti darbą ir asmeninę gyvenimą; asmenys, pirmenybę teikiantys darbui). Respondentu dažniausiai būdavo savarankiškai dirbantis asmuo Vilniaus apskrityje (51,4 proc.), paslaugų sektoriuje (51,4 proc.), vyras (60,9 proc.), patenkantis į 25–54 m. amžiaus kategoriją (71,5 proc.). Tyrime taikyti kriterinės, kvotinės, atsitiktinės, „sniego gniūžtės“ imties vienetų atrankos metodai.

8. Pusiausvyros struktūruoto ekspertinio interviu tikslas – identifikuoti ekspertų vertinimus ir įsitikinimus, susijusius su darbo-asmeninio gyvenimo balansu, laiko paskirstymo sričių prioritetais ir tikslais. Empiriniai duomenys buvo renkami taikant šiuos imties vienetų atrankos metodus: kriterinė atranka, kvotinė atranka, „sniego gniūžtės“ atranka; atsitiktinė atranka. Interviu klausimynas buvo paremtas ankstesniais moksliniais tyrimais, teorine mokslinės literatūros analize, tyrimo realizavimui reikalingų duomenų poreikiu, socialine patirtimi ir tyrimo autorės idėjomis, susijusiomis su nagrinėjama tema. Ekspertai buvo apklausiami tiesioginio kontakto būdu arba telefoninio pokalbio metu.

9. Šeši ekspertai iš atitinkamos kategorijos (susietos su atitinkama laiko paskirstymo sritimi) tinkamai ir visiškai atspindi 2019 m. tiriamos kategorijos asmenų įsitikinimus bei vertinimus. Ekspertai interviu būdu yra tiriami iš 8 kategorijų: medicinos (miegui skiriamo laiko

sritis); sveiko gyvenimo būdo (kitiems fiziologiniams poreikiams skiriamo laiko sritis); ekonomikos ir verslo (darbui skiriamo laiko sritis); švietimo ir mokslo (mokslui / studijoms / savišvietai skiriamo laiko sritis); socialinės (rūpinimuisi šeima, namų priežiūrai skiriamo laiko sritis); kultūros (laisvalaikiui skiriamo laiko sritis); susisiekimo (kelionėms skiriamo laiko sritis); politikos ir teisės (kitai veiklai skiriamo laiko sritis). Apklausti 48 ekspertai, atsižvelgiant į ekspertinę sritį ir darbo stažą.

10. Respondentai ir ekspertai yra racionalūs, atviri ir sąžiningi.

11. Priklausomai nuo analizuojamų duomenų pobūdžio su 95 proc. tikimybe koreliacinei analizei atlikti taikomi Pearsono arba Kendallo *tau-b* koreliacijos koeficientai.

12. Duomenims apdoroti ir analizei atlikti naudotas socialinių mokslų statistikos paketas – SPSS.

## TYRIMO REZULTATAI

*Gyvenimo sričių, kam skiriamas paros laikas, svarbumas.* Daugiausiai ekspertų (77,1 proc.) siekia suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą bei svarbiausia sritis yra darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (72,9 proc.). Ekspertai pabrėžia, kad darbo-asmeninio gyvenimo derinimas yra svarbus, siekiant: vidinės darnos; harmonijos; balanso; pusiausvyros; poreikių patenkinimo; visaverčio gyvenimo; laimės ir kt.

Visgi, savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje svarbiausiomis įvardijo šias laiko paskirstymo sritis: darbą (34,9 proc.); rūpinimąsi šeima (27,1 proc.) ir miegą (19,8 proc.; žr. 1 lentelę).

Nustatyta, kad moterims rūpinimasis šeima yra svarbesnis nei vyrams (skirtumas: 0,4 proc. punktai; toliau – proc. p.), o vyrams – darbas ir miegas (atitinkamai skirtumai: 2,2 proc. p.; 1,6 proc. p.; žr. 1 lentelę). Tai atspindi klasikinius lyčių stereotipus: moterys

1 lentelė. Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymo sričių rangavimas pagal svarbumą, N = 1 073

Prioritetai	Rangai	Savarankiškai dirbantys asmenys	Rangai	Vyrai	Rangai	Moterys
Darbas	1	34,9 %	1	35,8 %	1	33,6 %
Rūpinimasis šeima	1	27,1 %	1	27,0 %	1	27,4 %
Miegas	1	19,8 %	1	20,4 %	1	18,8 %
Kiti fiziologiniai poreikiai	4	20,4 %	4	22,2 %	3	23,8 %
Namų priežiūra	5	19,2 %	5	19,3 %	5	19,0 %
Laisvalaikis (siaurąja prasme)	6	23,3 %	6	21,9 %	6	25,5 %
Kelionės	7	48,1 %	7	47,0 %	7	49,8 %
Mokslas / studijos / savišvieta	8	74,4 %	8	73,4 %	8	76,0 %
Kita veikla	9	99,5 %	9	99,7 %	9	99,3 %

Pastaba: 1 – pati svarbiausia laiko paskirstymo sritis; 9 – mažiausiai svarbi laiko paskirstymo sritis. Procentai pateikiami nuo kiekvieno laiko paskirstymo srities atskirai (nurodant dažniausiai pasirinktą atsakymo variantą), todėl bendra suma viršija 100 proc. Apibendrintuose duomenyse matoma, kad respondentai anketinėje apklausoje trims prioritetams (darbui, rūpinimui šeima ir miegui) priskyrė pirmą rangą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis anketinės apklausos duomenimis.

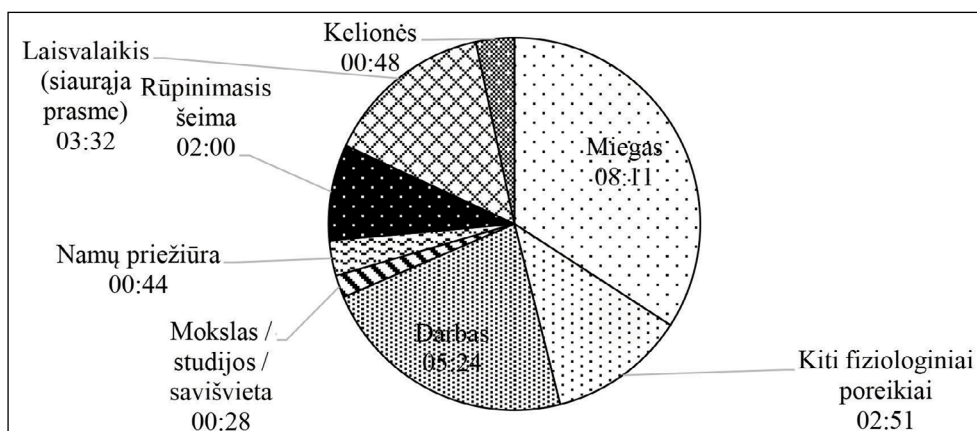
pagrindinį vaidmenį skiria šeimai, o vyrai – darbui. Atlikus koreliacinę analizę išsiaiškinta, kad kuo daugiau vaikų turima šeimoje, tuo reikia daugiau jai skirti laiko ( $\rho = 0,131$ ; arba atvirkščiai). Šis vaidmuo, tikėtina, kad dažniau tenka moterims, nes moterys dažniausiai turi du vaikus (44,8 proc.), priešingai nei vyrai.

*Samprotavimai apie laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui svarbą.* Veikiausiai, ekspertų suvokimas apie darbo-asmeninio gyvenimo derinimą yra susijęs su tuo, kad didžioji dalis ekspertų, t. y. 58,3 proc., žino apie laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui derinimą, teikiamas rekomendacijas laiko atžvilgiu. Didžioji dalis respondentų (95,5 proc.) taip pat žino apie tai. Tokio pobūdžio situacija rodo, kad savarankiškai dirbantiems asmenims yra svarbus laiko paskirstymo balansas. Tai taip pat rodo didėjantį asmenų sąmoningumą ir galimai naujų tendencijų formavimąsi laiko derinimo srityje.

*Darbo-asmeninio gyvenimo balanso sąvoka.* Ekspertai, apibrėždami darbo-asmeninio gyvenimo balanso sąvoką (laiko atžvilgiu), dažniausiai vartoja tokius pasakymus kaip: „planavimas“; „struktūrizavimas“; „pusiausvyra“; „harmonija“; „derinimas“; „integravimas“; „tinkamas prioritetų išdėstymas“; „diskomforto nebuvimas“; „pasitenkinimo darbu ir asmeniniu gyvenimu pojūtis“; „darbo ir asmeninio gyvenimo atskyrimas“; „derinimas tarp norų ir galimybių“ ir kt. Ekspertai dažnai darbo-asmeninio gyvenimo balansą sieja su derinimu ir dviejų skirtingų sričių efektyviu integravimu.

*Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymo ypatybės.* Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje 2019 m. vidutiniškai 77,5 proc. paros laiko skyrė asmeniniam gyvenimui, o 22,5 proc. – darbui (žr. 1 pav.).

Asmeninio gyvenimo kontekste savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje daugiausiai paros laiko skiria miegui (34,1 proc.), laisvalaikiui (siaurąja prasme; 14,7 proc.) ir kitiems fiziologiniams poreikiams (11,9 proc.; žr. 1 pav.). Šis faktinis laiko paskirstymas nesutampa su respondentų nurodytomis laiko paskirstymo sritimis pagal svarbumą asmeniniame gyvenime: rūpinimasis šeima ir miegas (žr. 1 lentelę). Galimai tokia situacija egzistuoja, nes gyvenimo realijos dažnai priverčia prisitaikyti prie esamos situacijos.



1 pav. Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje paros laiko paskirstymo struktūra 2019 m.

Pastaba: kiti veiklai neskiriama laiko. Dėl apvalinimo galima 00:02 val. paklaida.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis laiko dienoraščių duomenimis.

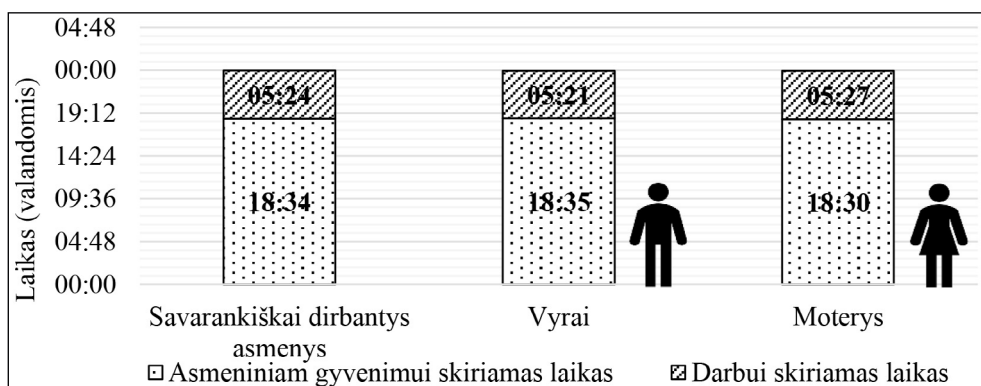
Išsiaiškinta, kad su 95 proc. tikimybe tarp darbu skiriamo laiko ir amžiaus egzistuoja statistiškai (toliau – stat.) reikšmingas ( $p < 0,05$ ), tačiau labai silpnas ( $\rho = 0,137$ ) teigiamas ryšys. Kitaip tariant, kuo vyresnis asmuo, tuo daugiau laiko yra skiriama darbui (arba atvirkščiai). Vadinas, kuo asmuo jaunesnis, tuo jis daugiau laiko yra linkęs skirti asmeniniam gyvenimui (arba atvirkščiai).

Nustatyta, kad kuo daugiau laiko skiriama darbui, tuo mažiau laiko skiriama miegui ( $\rho = -0,364$ ); namų priežiūrai ( $\rho = -0,214$ ); rūpinimuisi šeima ( $\rho = -0,288$ ); mokslui / studijoms / savišvietai ( $\rho = -0,180$ ); laisvalaikiui (siaurąja prasme;  $\rho = -0,306$ ; arba atvirkščiai). Vadinas, didesnis laiko kiekis, kuris yra skiriamas darbui, gali neigiamai paveikti pirmiau išvardytas asmeninio gyvenimo laiko paskirstymo sritis.

Visgi, tyrinėjant laiko paskirstymą tarp vyrų ir moterų yra pastebimi skirtumai. Vyrų santykinai daugiau laiko skiria asmeniniam gyvenimui (vyrų: 18:35 val.; moterų: 18:30 val.), o moterų, priešingai, – darbui (moterų: 05:27 val.; vyrų: 05:21 val.; žr. 2 pav.).

Šiuo atveju yra paneigiamas visuomenėje vyraujantis stereotipas, kad vyrai dominuoja darbinėje sferoje, o moterų – asmeniniame gyvenime.

Apžvelgiant dažniausiai gaunamas mėnesio neto pajamas tarp vyrų ir moterų, skaitinė išraiška yra pastebimi skirtumai. Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje vidutinės mėnesio neto gaunamos pajamos tarp moterų ir vyrų apytiksliai skiriasi 13,03 euro. Kitaip tariant, moterų dažniausiai per mėnesį uždirba 13,03 euro daugiau nei vyrai. Vis dėlto, atlikus statistinį tyrimą, nustatyta, kad šis skirtumas (13,03 euro) nėra stat. reikšmingas (*Mann-Whitney U* testo  $p < 0,05$ ). Taigi, nors moterų daugiau laiko skiria darbui nei vyrai, tačiau tokia situacija negarantuoja, jog moterų per mėnesį uždirbs daugiau nei vyrai. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad savarankiškai dirbančios moterų Lietuvoje, santykinai daugiau laiko skiriančios darbui, statistiškai reikšmingai daugiau pajamų per mėnesį negaus, palyginti su savarankiškai dirbančiais vyrais Lietuvoje. Akivaizdu, kad laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui reiškinys yra svarbus ir, tikėtina, darantis įtakos ir kitiems asmens elgsenos aspektams.



2 pav. Savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje paros laiko paskirstymo struktūra pagal lytį 2019 m.

Pastaba: dėl apvalinimo galima 00:03–00:04 val. paklaida.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis laiko dienoraščių duomenimis.

## DISKUSIJA

Ankstesniuose moksliniuose tyrimuose (pvz., Čiarnienė, Vienažindienė 2014; Richert-Kaźmierska, Stankiewicz 2016; Shouman 2022 ir kt.) taip pat buvo nustatytas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo poreikis. Visgi S. Rizzo (2004), S. Shagvaliyeva, R. Yazdanifard (2014), M. De Kort (2016) ir kiti tyrėjai pabrėžė, kad darbo-asmeninio gyvenimo poreikis yra itin aktualus savarankiškai dirbantiems asmenims. Vadinasi, empirinio tyrimo rezultatai sutampa su ankstesniais moksliniais tyrimais.

Šiame empiriniame tyrime buvo nustatyta, kad darbo-asmeninio gyvenimo balanso sąvoka sietina su pusiausvyros, harmonijos, derinimo tarp norų ir galimybių bei kitomis sąvokomis. Taigi, šio tyrimo rezultatai sutampa su šių darbo-asmeninio gyvenimo balansą tyrinėjančių mokslininkų požiūriu: S. Rizzo (2004), K. T. A. Nguyen (2013), H. Kumar, S. K. Chakraborty (2013), K. Agha ir kt. (2017) bei kitų.

Lyginant savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje laiko paskirstymo duomenis su ankstesniais tyrimais, nustatyta, kad darbui skiriamo laiko dalis nėra didelė. Pavyzdžiui, M. Nordenmark ir kt. (2012), tirdami 26 Europos Sąjungos šalių savarankiškai dirbančių asmenų darbo laiką, išsiaiškino, kad apytiksliai 37,5 proc. paros laiko yra skiriama darbui. Vertinant globaliu mastu, D. Cavagnoli (2008) pabrėžia, kad maždaug nuo 1988 m. pastebimas tendencingas darbui skiriamo laiko didėjimo procesas.

Remiantis šio empirinio tyrimo rezultatais buvo nustatyta, kad tarp savarankiškai dirbančių asmenų Lietuvoje darbui skiriamo laiko ir amžiaus egzistuoja stat. reikšmingas, tačiau labai silpnas teigiamas ryšys. Kitaip tariant, kuo vyresnis asmuo, tuo daugiau laiko yra skiriama darbui (arba atvirksčiai). Kitokio pobūdžio rezultatus gauna N. David, A. Tur-Sinai (2017): 61 m. darbuotojai dirba vidutiniškai 01:48 val. trumpiau nei 41 m. darbuotojai. Vis dėlto, ši išvada yra logiška, nes 50–55 m. darbuotojai santykinai daugiausiai laiko skiria darbui, o vėliau darbui skiriamas laikas mažėja, didėjant asmeniniam gyvenimui skiriamam laikui.

Šio empirinio tyrimo rezultatai parodė, kad savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, daugiau laiko skiriantys darbui, mažiau laiko skiria miegui, namų priežiūrai, rūpinimuisi šeima, mokslui / studijoms / savišvietai ir laisvalaikiui (arba atvirksčiai). Verta atkreipti dėmesį į M. K. Lajtman (2016): kuo daugiau laiko yra skiriama darbui, tuo dažniau yra identifikuojamas darbo-asmeninio gyvenimo konfliktas. S. Aziz, J. Cunningham (2008) pabrėžia, kad ilgos darbo valandos lemia darboholizmą. Vadinasi, ilgos darbo valandos neigiamai veikia optimalų laiko paskirstymą ir galiausiai gali turėti įtakos daugybei neigiamų pasekmių.

Šio empirinio tyrimo rezultatai sutampa su G. Brunnich ir kt. (2005), A. L. Booth, J. C. Van Ours (2007), OECD (2011) bei kitų tyrėjų rezultatais. V. A. Ramey, N. Francis (2009) išsiaiškino, kad darbui skiriamas laikas ilgainiui turi tendenciją didėti. Šis didėjimas buvo susijęs su lyčių vaidmenų skirtumais: moterų skiriamo laiko darbui didėjimu, mažėjant vyrų skiriamo laiko darbui. Vis dėlto, P. Yokying ir kt. (2016) akcentuoja, kad ilgos darbo valandos yra reikšminga moterų problema, o tai turi neigiamą poveikį jų sveikatai ir produktyvumui. Y. Jiao ir kt. (2021) tyrinėja šiuolaikinio pasaulio realijas Jungtinėse Amerikos Valstijose, atsižvelgdami į klimato kaitos pasekmes darbo rinkai. Mokslininkai nustatė, kad dėl kylančios oro temperatūros moterų skiriamas laikas darbui yra linkęs mažėti.

Vis dėlto, darbui skiriamo laiko srityje tarp vyrų ir moterų ne visuomet yra identifikuojami skirtumai. Pavyzdžiui, R. J. Burke, G. El-Kot (2009), nustatė, jog Egipte moterų ir vyrų skiriamas laikas darbui yra panašus. Priešingo pobūdžio rezultatus, kai yra patvirtinamas vyraujantis stereotipas visuomenėje, kad moterys daugiau laiko skiria asmeniniam



gyvenimui nei vyrai, nustatė C. Fagan ir kt. (2012), D. S. Hamermesh (2019), B. D. Öncel (2021) ir kiti mokslininkai.

## IŠVADOS

Užimtų gyventojų laikas gali būti skirstomas į darbui (apmokamam) ir asmeniniam gyvenimui skiriamą laiką. Atlikus empirinę analizę, nustatytas ekspertų darbo-asmeninio gyvenimo balanso sąvokos apibrėžimas: darbo-asmeninio gyvenimo balansas yra pasiekiamas, kai asmuo jaučia darną, harmoniją tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Vis dėlto, empiriškai ištirta, kad savarankiškai dirbantiems asmenims svarbiausia laiko paskirstymo sritis – darbas.

Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje 2019 m. 77,5 proc. paros laiko skyrė asmeniniam gyvenimui, o 22,5 proc. – darbui. Asmeninio gyvenimo kontekste dominavo miegui, laisvalaikiui ir kitiems fiziologiniams poreikiams skiriamas laikas. Visgi, kuo savarankiškai dirbantis asmuo yra vyresnis, tuo daugiau laiko skiriama darbui (arba atvirksčiai). Lyčių aspektu nustatyta, kad nors moterys daugiau laiko skiria darbui nei vyrai, tačiau tai negarantuoja, jog moterys gaus daugiau pajamų per mėnesį nei vyrai.

Nors šie tyrimo rezultatai pagrįsti 2019 m. pirminiais statistiniais duomenimis, tačiau tai nepaneigia fakto, kad laiko paskirstymo darbui ir asmeniniam gyvenimui tematika yra aktuali. Ši situacija skatina dažniau diskutuoti apie darbo-asmeninio gyvenimo balansą.

Tolesnės tyrimų kryptys galėtų būti orientuotos į išsamesnės laiko paskirstymo analizės atlikimą lyties, amžiaus, gyvenamosios vietos ir kitų kriterijų tiek Lietuvos, tiek kitų Europos Sąjungos šalių kontekste.

Gauta 2023 02 12

Priimta 2023 04 27

## Literatūra

1. Abubaker, M.; Luobbad, M.; Qasem, I.; Adam-Bagley, C. 2022. 'Work-Life-Balance Policies for Women and Men in an Islamic Culture: A Culture-centred and Religious Research Perspective', *Businesses* 2(3): 319–338. DOI: 10.3390/businesses2030021
2. Agha, K.; Azmi, F. T.; Irfan, A. 2017. 'Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman', *International Journal of Social Science and Humanity* 7(3): 164–171. DOI: 10.18178/ijssh.2017.7.3.813
3. Aguiar, M.; Hurst, E. 2007. 'Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time over Five Decades', *Quarterly Journal of Economics* 122(3): 969–1006.
4. Austen, A. 2022. 'Work-Life Balance and Work Overload in a Pandemic World', *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management* 163: 9–20. DOI: 10.29119/1641-3466.2022.163.1
5. Aziz, S.; Cunningham, J. 2008. 'Workaholism, Work Stress, Work-Life Imbalance: Exploring Gender's Role', *Gender in Management: An International Journal* 23(8): 553–566. DOI: 10.1108/17542410810912681
6. Bahrami, P.; Nosratabadi, S.; Palouzian, K.; Hegedús, S. 2023. 'Modeling the Impact of Mentoring on Women's Work-Life Balance: A Grounded Theory Approach', *Administrative Sciences* 13(1): 2076–3387. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/admsci13010006>
7. Bodie, Z.; Merton, R. C.; Samuelson, W. F. 1992. 'Labour Supply Flexibility and Portfolio Choice in a Life Cycle Model', *Journal of Economic Dynamics & Control* 16(3/4): 427–450.
8. Booth, A. L.; Van Ours, J. C. 2007. *Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-time Work Puzzle*. ISER Working Paper Series No. 2007-20.
9. Brunnich, G.; Druce, P.; Ghissassi, M.; Johnson, M.; Majidi, N.; Radas, A. L.; Riccheri, P. R.; De Sentenac, C.; Vacarr, D. 2005. *Three Case Studies of Time Use Survey Application in Lower and Middle-income Countries*. Prieiga per internetą: [http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/papers/paper\\_Vacarr.pdf](http://www.levyinstitute.org/undp-levy-conference/papers/paper_Vacarr.pdf) (prisijungta 2023 02 12).
10. Burke, R. J.; El-Kot, G. 2009. 'Work Intensity, Work Hours, Satisfactions, and Psychological Wellbeing Among Egyptian Managers', *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues* 2(3): 218–231. DOI: 10.1108/17537980910981787

11. Cavagnoli, D. 2008. 'Addiction to Work: An Inelastic Wage Elasticity of Labour Supply Equals Long Hours of Work', *Australian Journal of Labour Economics* 11(2): 129–147.
12. Čiarnienė, R.; Vienažindienė, M. 2014. „Laiko planavimo ir efektyvaus naudojimo teorinis modelis“, *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* 11: 35–48.
13. David, N. B.; Tur-Sinai, A. 2017. 'Determining the Optimal Allocation of Time Among Work, Sports, Internet Use, and Sleep', *International Journal of Social Economics* 44(12): 2067–2085. DOI: 10.1108/IJSE-08-2015-0215
14. De Kort, M. 2016. *The Relationship Between Work-Life Balance, Work Engagement and Participation in Employee Development Activities: A Moderated Mediation Model*. Master Thesis. Tilburg University. Prieiga per internetą: arno.uvt.nl/show.cgi?fid=142185 (prisijungta 2023 02 12).
15. Decoster, A.; Haan, P. 2010. *Empirical Welfare Analysis in Random Utility Models of Labour Supply*. Center for Economic Studies. Discussions Paper Series 10.30.
16. Douglas, E. J.; Morris, R. J. 2006. 'Workaholic, or Just Hard Worker?', *Career Development International* 11(5): 394–417. DOI: 10.1108/13620430610683043
17. Eisenhauer, J. G. 2014. 'Labor Supply with Friedman-Savage Preferences', *Studies in Economics and Finance* 31(2): 186–201. DOI: 10.1108/SEF-08-2012-0095
18. Eurofound. 2016. *Working Time Developments in the 21st Century: Work Duration and its Regulation in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
19. Fagan, C.; Lyonette, C.; Smith, M.; Saldaña-Tejeda, A. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence*. Prieiga per internetą: [https://www.auca.kg/uploads/Migration/digest\\_26/04.pdf](https://www.auca.kg/uploads/Migration/digest_26/04.pdf) (prisijungta 2023 02 12).
20. Fernandez-Crehuet, J. M.; Gimenez-Nadal, J. I.; Recio, L. E. R. 2016. 'The National Work-Life Balance Index©: The European Case', *Social Indicators Research* 128(1): 341–359. DOI: 10.1007/s11205-015-1034-2
21. Goenka, A.; Nguyen, M. H. 2016. *General Existence of Competitive Equilibrium in the Growth Model with an Endogenous Labor-Leisure Choice and Unbounded Capital Stock*. Prieiga per internetą: <http://veam.org/wp-content/uploads/2016/08/109.-Manh-Hung-Nguyen.pdf> (prisijungta 2022 07 28).
22. Hamermesh, D. S. 2019. *Spending Time – The Most Valuable Resource*. Oxford University Press.
23. HETUS. 2007. *Harmonised European Time Use Survey. Main Activities*. Prieiga per internetą: <https://www.h6.scb.se/tus/tus/StatMeanMact1.html> (prisijungta 2022 10 28).
24. Yokying, P.; Sangaroon, B.; Sushevagul, T.; Floro, M. S. 2016. 'Work-Life Balance and Time Use: Lessons from Thailand', *Asia-Pacific Population Journal* 31(1): 87–107.
25. Jiao, Y.; Li, Y.; Liu, M. 2021. 'Widening the Gap? Temperature and Time Allocation Between Men and Women', *Applied Economics* 53(5): 595–627.
26. Kossek, E. E.; Valcour, M.; Lirio, P. 2014. *The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-being*. Work and Wellbeing. Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
27. Kumar, H.; Chakraborty, S. K. 2013. 'Work Life Balance (WLB): A Key to Organizational Efficacy', *Aveshkar Research Journal* 15(1): 62–70.
28. Lajtman, M. K. 2016. *Impact of Personal Factors on the Work Life Conflict and its Co-influence with Organizational Factors on Employee Commitment in Croatia*. Dissertation. University of St. Gallen. Prieiga per internetą: [https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4529/\\$FILE/dis4529.pdf](https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4529/$FILE/dis4529.pdf) (prisijungta 2023 02 12).
29. Lazăr, I.; Osoian, C.; Rațiu, P. 2010. 'The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance', *European Research Studies* 13(1): 201–214.
30. LR Statistikos departamentas. 2017. *Savarankiškas darbas*. Prieiga per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/0/savarankiskas+darbas\\_metainfo](https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/0/savarankiskas+darbas_metainfo) (prisijungta 2022 07 28).
31. Makabe, S.; Takagai, J.; Asanuma, Y.; Ohtomo, K.; Kimura, Y. 2015. 'Impact of Work-Life Imbalance on Job Satisfaction and Quality of Life Among Hospital Nurses in Japan', *Industrial Health* 53(2): 152–159. DOI: 10.2486/indhealth.2014-0141
32. Mladenović, M.; Krstić, B. 2021. 'Interrelationship Between Work and Private Life of Employees – Conflict or Balance?', *Economics and Organization* 18(3): 299–311. DOI: 10.22190/FUEO210505021M

33. Nguyen, K. T. A. 2013. *A Case of how Adaptation Affects the Work-Life Balance of East Asian Students in New Zealand*. Dissertation. Auckland University of Technology. Prieiga per internetą: <https://aut.research-gateway.ac.nz/bitstream/handle/10292/5406/NguyenKTA.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (prisijungta 2023 02 12).
34. Niyogi, R. K.; Shizgal, P.; Dayan, P. 2014. 'Some Work and Some Play: Microscopic and Macroscopic Approaches to Labor and Leisure', *PLoS Computational Biology* 10(12). DOI: 10.1371/journal.pcbi.1003894
35. Nordenmark, M.; Vinberg, S.; Strandh, M. 2012. 'Job Control and Demands, Work-Life Balance and Wellbeing Among Self-employed Men and Women in Europe', *Vulnerable Groups & Inclusion* 3(1): 1–18. DOI: 10.3402/vgi.v3i0.18896
36. OECD. 2011. *How's Life? Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing.
37. Oludayo, O. A.; Falola, H. O.; Ahaka, O.; Fatogun, D. 2018. 'Work-Life Balance Initiative as a Predictor of Employees' Behavioural Outcomes', *Academy of Strategic Management Journal* 17(1): 1–17.
38. Öncel, B. D. 2021. 'How does Disability Status Change Time Allocation? Evidence from Turkey', *Istanbul Commerce University Journal of Social Sciences/Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 20(42): 1308–1321. DOI: 10.46928/iticusbe.874601
39. Owens-Horton, A. L. 2022. *Work-Life Balance in Parent Teachers During COVID-19*. Dissertation. Liberty University. Prieiga per internetą: <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4566&context=doctoral> (prisijungta 2023 02 12).
40. Ramey, V. A.; Francis, N. 2009. 'A Century of Work and Leisure', *American Economic Journal: Macroeconomics* 1(2): 189–224.
41. Rashid, M. S.; Haar, J.; Rashid, M. S.; Shami, G. M. 2022. 'Work Demands, Work-Life Balance and Affect: A Study of Pakistan Managers', *New Zealand Journal of Human Resources Management* 22(1): 32–45.
42. Richert-Kaźmierska, A.; Stankiewicz, K. 2016. 'Work-Life Balance: Does Age Matter?', *Work* 55(3): 679–688. DOI: 10.3233/WOR-162435
43. Rizzo, S. 2004. *Work-Life Balance with Focus on Family Life*. Prieiga per internetą: <http://www.maltaemployers.com/portals/22/work%20life%20balance.pdf> (prisijungta 2023 02 12).
44. Shagvaliyeva, S.; Yazdanifard, R. 2014. 'Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance', *American Journal of Industrial and Business Management* 4(1): 20–23. DOI: 10.4236/ajibm.2014.41004
45. Shouman, L.; Vidal-Suñé, A.; Alarcón Alarcón, A. 2022. 'Impact of Work-Life Balance on Firm Innovativeness: The Different Strategies Used by Male and Female Bosses', *Administrative Sciences* 12(3): 115, 1–25. DOI:10.3390/admsci12030115
46. Sriram, K. V.; Drisya, R.; Giridhar, K. 2022. 'Does Work Environment & Work-Life Balance Influence Women Employees' Intention to Stay?', *Studies in Business & Economics* 17(2): 239–251. DOI:10.2478/sbe-2022-0036
47. Vallasek, M. 2021. 'Working Time and Work-Life Balance in Romania During the Pandemic. Issues and Evolutions', *Acta Universitatis Sapientiae Legal Studies* 10: 145–155. DOI: 10.47745/AUSLEG.2021.10.1.11
48. Vliagoftis, H. 2016. 'Work-Life Balance: How can We Achieve it Within the Work Environment?', *Frontiers in Pediatrics* 4: 1–3. DOI: 10.3389/fped.2016.00040

VIKTORIJA TAURAITĖ

## The Analysis of Time Allocation for Work and Personal Life: Case of Self-employed Persons in Lithuania

### *Summary*

The main attention is focused on time allocation for work and personal life in this article. The research consists of four parts. The first part of this article analyses the theoretical aspects of time allocation for work and personal life. The second part of the article justifies the methodology of the research. In the third part of the article, the time allocation for work and personal life is analysed. Finally, the discussion about time allocation for work and personal life is provided. Having conducted the empirical analysis, the following conclusions can be drawn. The experts defined the concept of the balance between work and personal life in terms of time: the balance between work and personal life is achieved when a person feels consistency and harmony between work and personal life. In terms of time, sleep, work and personal life must be each given 8 h a day, proportionately. However, it has been empirically investigated that the most important area of time allocation for self-employed persons is work. Self-employed persons in Lithuania spent 22.5% of time a day on work, and 77.5% on personal life. Furthermore, in the end of this article, the main conclusions and possible future directions of the research are provided.

**Keywords:** self-employed persons, time allocation for work and personal life, work-life balance