



Priložnosti in pasti dela na domu kot načina za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Analiza obstoječega stanja v Sloveniji in na Norveškem

Pripravil: **Inštitut za proučevanje enakosti spolov**

Julij, 2022

Projekt **PROMETEJ** sofinancira Norveška s sredstvi **Norveškega finančnega mehanizma** v višini **497.867,05 evrov**. Namen projekta je **opolnomočenje zaposlenih žensk in moških s preizkušenimi ukrepi za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** pri opravljanju dela na domu in dela na lokaciji, prilagojenimi za različne ravni delovnih mest v posameznih v konzorcij vključenih organizacijah.

Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. **Za vsebino dokumenta je odgovoren izključno Inštitut za proučevanje enakosti spolov** in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Nosilca programa Izobraževanje – krepitev človeških virov.

Norveški finančni mehanizem in Finančni mehanizem EGP predstavljata prispevek Norveške k **zeleni, konkurenčni in vključujoči Evropi**.

Norveška prek Norveškega finančnega mehanizma in Finančnega mehanizma EGP prispeva k **zmanjšanju socialnih in gospodarskih razlik v Evropi ter h krepitvi bilateralnih odnosov** z državami upravičenkami v srednji in južni Evropi ter ob Baltiku. **Norveška tesno sodeluje z Evropsko unijo na podlagi Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (EGP)**. Skupaj z drugima dvema državama donatoricama je v petih zaporednih obdobjih financiranja med letoma 1994 in 2014 prek finančnih mehanizmov zagotovila sredstva v višini 3,3 milijarde EUR.

Norveški finančni mehanizem, ki ga financira samo Norveška, je namenjen državam, ki so pristopile k **Evropski uniji po letu 2003**. Skupna višina sredstev v okviru Norveškega finančnega mehanizma v obdobju **2014–2021 znaša 1,25 milijarde EUR**. Prednostna področja v tem obdobju so naslednja:

- *inovacije, raziskave, izobraževanje in konkurenčnost;*
- *socialno vključevanje, zaposlovanje mladih in zmanjševanje revščine;*
- *okolje, energija, podnebne spremembe in nizkoogljično gospodarstvo;*
- *kultura, civilna družba, dobro upravljanje ter temeljne pravice in svoboščine;*
- *pravosodje in notranje zadeve.*

KAZALO

1. UVOD.....	5
2. ANALIZA STANJA PRAVNIH PODLAG NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V EVROPSKI UNIJI.....	8
2.1. <i>USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V EVROPSKI UNIJI.....</i>	8
2.2. <i>ZAKONODAJA NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V IZBRANIH DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE</i>	11
2.3. <i>PRIMERI DOBRIH PRAKS PRAVNIH PODLAG V IZBRANIH DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE</i>	14
3. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI ...	15
3.1. <i>SLOVENSKA ZAKONODAJA S PODROČJA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA</i>	16
3.2. <i>STANJE NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI.....</i>	19
3.3. <i>IZZIVI NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V ČASU EPIDEMIJE COVID-19 V SLOVENIJI.....</i>	21
3.4. <i>VLOGA IN IZZIVI MOŠKIH PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ...</i>	23
3.5. <i>SMERNICE ZA PRIHODNOST USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ...</i>	27
4. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA NA NORVEŠKEM 29	
4.1. <i>NORVEŠKA ZAKONODAJA S PODROČJA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA</i>	29
4.2. <i>STANJE NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA NA NORVEŠKEM</i>	30
4.3. <i>IZZIVI NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V ČASU EPIDEMIJE COVID-19 NA NORVEŠKEM</i>	32
4.4. <i>SMERNICE ZA PRIHODNOST USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA NA NORVEŠKEM</i>	34
5. SPREMEMBE DELOVNEGA MESTA IN OKOLJA V ČASU COVID-19 – POMEN DELA NA DOMU V SLOVENIJI.....	34

5.1.	<i>PREGLED OBSTOJEČEGA STANJA NA PODROČJU DELA NA DOMU V SLOVENIJI.....</i>	35
5.2.	<i>PRILOŽNOSTI (IN PASTI) DELA OD DOMA ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI.....</i>	38
5.3.	<i>PRIMERI DOBRIH PRAKS DELA NA DOMU KOT NAČINA ZAGOTAVLJANJA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V SLOVENIJI.....</i>	39
6.	SPREMEMBE DELOVNEGA MESTA IN OKOLJA V ČASU COVID-19 – POMEN DELA NA DOMU NA NORVEŠKEM.....	40
6.1.	<i>PREGLED OBSTOJEČEGA STANJA NA PODROČJU DELA NA DOMU NA NORVEŠKEM.....</i>	41
6.2.	<i>PRILOŽNOSTI (IN PASTI) DELA OD DOMA ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA NA NORVEŠKEM.....</i>	42
6.3.	<i>PRIMERI DOBRIH PRAKS DELA NA DOMU KOT NAČINA ZAGOTAVLJANJA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA NA NORVEŠKEM.....</i>	43
7.	ZAKLJUČEK	46
8.	VIRI.....	48

1. Uvod

Pričujoča analiza obstoječega stanja (v nadaljevanju *Dokument*) je nastala v sklopu projekta PROMETEJ.¹ PROMETEJ, ki je finančno podprt s strani Norveškega finančnega mehanizma,² vodi Ameriška gospodarska zbornica³ (AmCham Slovenija). Projekt naslavlja **izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v in po času epidemije Covid-19**, ki je **pospešila uvajanje dela na domu** s strani delodajalcev, preko razvoja **organizacijske kulture**, temelječe na **enakosti spolov**. V izhodišče projekta je postavljena teza, da je **epidemija Covid-19 poglobila obstoječe neenakosti med ženskami in moškimi na trgu dela**, pri čemer je še posebej negativno vplivala na ženske. Na to je opozorila raziskava Deloitte (2022)⁴, kjer je skoraj polovica anketiranih menila, da **morajo biti delodajalcu vedno na voljo**, četrtina teh pa se boji, da bodo slej ko prej postavljene pred **izbiro med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi**. Prav tako je večina žensk z otroki poročala, da imajo večje obveznosti, povezane z **varstvom otrok** (58 %) in **šolanjem na domu** (53 %). Po drugi strani pa se ženske, ki nimajo teh obveznosti, čutijo bolj dolžne, da so **delodajalcu stalno na razpolago** (53 %), v primerjavi s tistimi, ki omenjene obveznosti imajo (44 %). Slednje predstavlja vir povsem drugačnih **stresorjev**, ki krepijo občutek **preobremenjenosti na delovnem mestu**. Pri razvoju ukrepov in organizacijskih kultur za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je torej ključno upoštevanje **načela enakosti spolov**, saj se lahko le z doslednim zasledovanjem slednjega preseže spolne stereotipe in poseže neposredno v kulturno-družbene vzroke za ohranjanje **neenakega položaja žensk in moških glede skrbstvenih obveznosti**.

¹ Polno ime projekta je "Prenos in implementacija dobrih praks usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, preko usposabljanja in izobraževanja zaposlenih in vodij, z namenom vzpostavljanja organizacijske strukture in kulture podjetij, ki temelji na enakosti spolov".

² Program izobraževanje – krepitev človeških virov. Več o programu na: <https://www.norwaygrants.si/programi/izobrazevanje-krepitev-cloveskih-virov/>.

³ V sklopu projekta so partnerji naslednji: (i) Inštitut za proučevanje enakosti spolov Maribor; (ii) Lidl Slovenija; (iii) Riko; (iv) Univerza v Mariboru, Filozofska Fakulteta (Oddelek za sociologijo); (v) Knauf Insulation; (vi) Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije; (vii) A1 Slovenija; (viii) Norveška avtomobilska zveza (*Norges Automobil Forbund*); (ix) Avto-moto zveza Slovenije (AMZS).

⁴ Deloitte (2022). Women @ Work 2022: A Global Outlook. Dostopno prek: <https://www2.deloitte.com/si/sl/pages/press/articles/women-at-work.html>.

Osrednji cilj projekta je **opolnomočenje zaposlenih žensk in moških** s preizkušenimi ukrepi za lajšanje **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** pri opravljanju **dela na domu** in **dela na lokaciji**, prilagojenimi za različne ravni delovnih mest v posameznih v konzorcij vključenih organizacijah. Na takšen način je posreden cilj projekta tudi implementacija individualističnega, po meri krojenega **izobraževalnega pristopa**, osnovanega na **pozitivni psihologiji**, ki prispeva h grajenju spoštljive, na **enakosti spolov** in **raznolikosti** temelječe **organizacijske kulture**. S tem bo projekt razvil/krepil (i) **kombiniran celostni izobraževalni pristop** (delavnice, predavanja, svetovanja), s katerimi bo delodajalcem in zaposlenim omogočen nabor ukrepov in orodij za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja; (ii) razumevanje in obravnavanje **dela na domu** kot svojevrstnega izziva za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; (iii) **kompetence delodajalcev in zaposlenih** na individualni ravni prek razvitega **izobraževalnega programa** za raznolike profile; (iv) **večstopenjsko mentorsko shemo**, ki bo ciljno skupino opremila z znanji za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; (v) **digitalno orodje** za prenos znanja onkraj konzorcijskega partnerstva.

V tem kontekstu je osrednji namen Dokumenta pripraviti **analizo obstoječega stanja** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s poudarkom na **delu od doma** v post-pandemičnem času in z vidika načela enakosti spolov. Pri tem se ciljno in za potrebe projekta osredotočamo na tri študije primera, in sicer: i) Slovenija; ii) Norveška; iii) Evropska unija. Dokument poleg uvoda in zaključka obsega **pet poglavij**, ki jih predstavimo v nadaljevanju. V prvem poglavju pripravimo **analizo stanja pravnih podlag** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v **Evropski uniji** (EU), pri čemer se osredotočimo na zakonodajo na področju usklajevanja in zasebnega življenja v izbranih državah članicah in predstavimo primere dobrih praks pravnih podlag. V drugem poglavju kontekstualiziramo **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji** s poudarkom na obstoječem stanju, slovenski zakonodaji in izzivom na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v času **epidemije Covid-19** v Sloveniji. Pri slednjem s pomočjo analize in interpretacije sekundarnih virov osmislimo vlogo in izzive žensk in moških, izzive, povezane s stareštvom ter poklicnim profilom. Na ta način dosežemo ustrezen okvir za pripravo **smernic za prihodnost usklajevanja**

poklicnega in zasebnega življenja. Tretje poglavje ohranja enako strukturo, a se ukvarja z izzivi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na **Norveškem.** V četrtem poglavju orišemo **spremembe delovnega mesta** in okolja **v času Covid-19** in ovrednotimo **priložnosti in pasti dela od doma za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.** Pri tem pripravimo pregled obstoječega stanja na področju **dela na domu** v Sloveniji in primere dobrih praks dela na domu, s katerim delodajalci krepijo vidik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. V tem oziru peto poglavje ohranja enako strukturo, a delo od doma analizira z vidika Norveške. Temu sledita **sinteza ugotovitev** in **zaključek.**

2. Analiza stanja pravnih podlag na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Evropski uniji

Analiza stanja pravnih podlag na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Evropski uniji (EU) sestoji iz treh podpoglavij. V prvem podpoglavju predstavimo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v EU. Pri tem se osredotočimo tako na sam kontekst/naravo izzivov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja kot na **zakonodajni vidik** (npr. izbrane direktive in uredbe) EU. V drugem podpoglavju analiziramo zakonodajo na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v **izbranih državah članicah EU**, pri čemer se osredotočimo na skupino držav, kot jih razvrsti Bovenberg (2005)⁵ v svoji analizi na podlagi iskanja skupnih značilnosti držav glede na urejanje področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Izhajajoč iz tega pri analizi vključujemo naslednje **skupine/modele držav**: i) nordijske/i; ii) korporativistične/i; iii) sredozemske/i; iv) srednje/i- in vzhodnoevropske/i. V tretjem podpoglavju na podlagi analize zakonodajnega okvira v izbranih državah članicah EU pripravimo primere **dobrih praks pravnih podlag**.

2.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v Evropski uniji

Eden izmed najpomembnejših mejnikov na ravni EU glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predstavlja pobuda Evropske komisije (EK) iz aprila 2017 glede krepitve/podpore usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za delovno aktivne starše in oskrbovalce.⁶ V pobudi je EK poudarila, da **ženske** še naprej ostajajo podzastopane na trgu delovne sile v primerjavi z **moškimi**. T. i. **spolna vrzel na trgu delovne sile** je leta 2020 (*zadnji dostopni podatki*) znašala **11 %**⁷, pri čemer so ženske v povprečju v letu 2020 bile večkrat zaposlene za polovični delovni čas⁸ kot moški na račun različnih skrbstvenih del (npr. za otroke in/ali starejše) (Eurostat, 2022).⁹ Ob tem

⁵ Bovenberg, A. L. (2005). *Balancing work and family life during the life course*. Tilburg: Tilburg University.

⁶ Evropska komisija. (2017). Pobuda za krepitev/podporo usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za delovno aktivne starše in oskrbovalce (An Initiative to Support Work-Life Balance for Working Parents and Carers). COM(2017)/252. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>.

⁷ 66,2 % žensk med 20 in 60 let je bilo zaposlenih v primerjavi s 77,2 % moških (Eurostat, 2022).

⁸ 31,3 % žensk v primerjavi z 8,3 % moškimi (prav tam).

⁹ Eurostat. (2022). Share of women in the EU population. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

velja izpostaviti še oceno EK, ki je 2017 v sklopu zgoraj omenjene pobude izpostavila tudi **oceno gospodarske škode** zaradi **spolne vrzeli** na trgu delovne sile. Ta naj bi na letni ravni znašala **370 milijard evrov** (Mascherini, Bisello in Rioboo Leston, 2016).¹⁰ Spolna vrzel na trgu delovne sile ni zgolj izziv tekom aktivnih (delovnih) življenj posameznikov, temveč predvsem po 65 letu starosti. Raziskave so namreč pokazale, da je povprečna **pokojninska vrzel** med moškimi in ženskami v EU v letu 2019 **znašala 29 %**, zaradi česar je bilo **tveganje revščine** med upokojenimi ženskami v povprečju za 3-4 % višje¹¹ kot med upokojenimi moškimi (Eurostat, 2021).¹²

Eden izmed poglavitnih razlogov za to je tudi t. i. '**dvojno breme**' (*double burden*) s katerim se ženske srečujejo tekom svojega življenja, pri čemer je to dvojno breme najbolj izrazito (ne pa tudi izključno) za ženske v srednjih letih, ki živijo s partnerji, in imajo različne skrbstvene obveznosti (npr. otroci) (Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero, 2021, str. 6)¹³. To dvojno breme se namreč dogaja navkljub temu, da med moškimi in ženskami obstaja **želja** po bolj **usklajeni razporeditvi obveznosti**, in temu, da se je odnos moških do skrbstvenih obveznosti in zasebnega življenja kot takega močno **spremenil** (Grunow, Begall in Buchler, 2018).¹⁴ V svoji raziskavi sta namreč Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero (2021, str. 6–7) na primeru osmih držav pokazali, da ženske opravijo veliko večino celotnega **neplačanega dela**. Tako denimo v Avstriji kar 70 % vsega neplačanega dela opravijo ženske, tej sledijo Poljska (69 %), Slovenija in Španija (67 %), Nemčija (65 %) in Norveška (58 %).

Vse to je med drugim vodilo EK pri tem, da je oblikovala t. i. **pristop EU** (*The EU approach*) do usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki tako postaja veliko

¹⁰ Mascherini, M., Bisello, M. in Rioboo Leston, I. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.

¹¹ Tveganje revščine med upokojenimi ženskami raste že vse od leta 2014 naprej. Če je stopnja tveganja revščine med upokojenimi ženskami znašala 13,9 %, je ta leta 2019 znašala že 17 % (Eurostat, 2021).

¹² Eurostat. (2021). Closing the gender pension gap? Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

¹³ Fernández-Lozano, T. in Jurado-Guerrero, I. (2021). In Depth: Men need to be families too: progress towards caring masculinities in MiC countries. Dostopno prek: <https://www.men-in-care.eu/progress-towards-caring-masculinities>

¹⁴ Grunow, D., Begall, K. in Buchler, S. (2018). Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60.

širši¹⁵ pri svojih ciljih in prizadevanjih od zgolj usklajevanja. Pri tem so v osrčje pristopa postavljeni naslednji **cilji** (EK, 2017):

- 1) povečana **participacija žensk** na trgu delovne sile in zmanjšanje **spolne vrzeli**, vključno s plačno in pokojninsko vrzeljo;
- 2) krepitev možnosti **zaposlenih** za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja prek modernizacije obstoječega pravnega in javnopolitičnega okvira s poudarkom na **vlogi moških**;
- 3) podpora državam članicam EU pri oblikovanju **družinskih politik** s ciljem naslavljanja **demografskih in družbenih izzivov**;
- 4) nasloviti manko podpornih (skrbstvenih) storitev in zmanjševati odstotek žensk kot posameznic **v gospodinjstvu, ki zaslužijo manj** (*secondary earner*).

Na podlagi zgoraj izpostavljenih ciljev je EK 20. junija 2019 sprejela **Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev** (v nadaljevanju Direktiva),¹⁶ ki je postala osrednji (pravni) okvir za urejanje izzivov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na ravni EU. Direktiva ima 22. členov, med katerimi so za najpomembnejši naslednji členi: i) **očetovski dopust** (4. čl.); ii) **starševski dopust** (5. čl.); iii) **oskrbovalski dopust** (6. čl.); iv) **odsotnost z dela** v primeru višje sile (7. čl.); v) plačilo in nadomestilo (8. čl.); vi) **prožne ureditve dela**; vii) diskriminacija in zaščita pred opuščanjem ter dokazno breme (11. in 12. čl.). Direktivo, ki na sistematičen način skuša zmanjševati izzive na strani žensk za aktivno vključevanje na trg delovne sile in krepiti skrbstvene odgovornosti na strani moških, Slovenija (še) ni implementirala. Nazadnje je bilo o njej govora v aprilu 2022, ko je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti sporočilo, da bodo direktivo v nacionalno zakonodajo prenesli v okviru "male socialne reforme", kot so takrat poimenovali paket sprememb štirih zakonov (Priatelj Videmšek, 2022).¹⁷ Pri tem velja izpostaviti še matriko **rednega spremljanja in ocenjevanja Direktive**, ki so jo pripravili v sklopu projekta **Men in Care**. Tako bi Direktiva za svojo uspešnost

¹⁵ Pri tem merimo na to, da ne naslavlja zgolj zaposlene ženske in moške, temveč naslavlja tudi (še) nezaposlene ženske in moške, da bi različna skrbstvena dela usklajevali na način, da bi prišlo do zmanjševanja spolne vrzeli na trgu delovne sile.

¹⁶ Uradni list Evropske unije. (2019). Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. (2019)/1158. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>.

¹⁷ Priatelj Videmšek, M. (2022). Očetom več dopusta, ki se ga ne da prenesti. *Delo*. Dostopno prek: <https://www.delo.si/novice/slovenija/ocetom-vec-dopusta-ki-se-ga-ne-da-prenesti/>.

morala izboljšati trenutne kazalnike, da bodo omogočali merjenje glavnih področij implementacije direktive in vključevanja moških (Men in Care, 2022).¹⁸ Tako področja kot ukrepe, s katerimi bi utrdili kazalnike merjenja teh področij, predstavimo v nadaljevanju (Men in Care, 2022, str. 4):

- 1) **Očetovski/materinski/starševski dopust** – višina plačila, število dni porabljenega dopusta v otrokovih prvih dvanajstih in osemnajstih mesecih, število dni, ki jih je porabil samo en starš oz. istočasno s staršem, poraba dopusta za polni oz. krajši delovni čas;
- 2) **Dopust za oskrbo, odsotnost z dela v primeru višje sile** – delež upravičencev in upravičenk, delež uporabnikov in uporabnic, število dni porabljene dopusta v letu, razlog;
- 3) **Prilagodljive ureditve dela** – skrajšan delovnik (po višini plačila in razlogu za skrajšanje), prilagodljiv delovnik in nadurno delo, prostorska prilagodljivost (delo od doma);
- 4) **Razmerje z drugimi politikami in učinki** – kazalniki glede vključenosti otrok v predšolsko vzgojo in varstvo, letne ali dvoletne raziskave o porabi časa glede plačanega dela, neplačanega dela, dohodka in stališča do pravičnosti delitve dela.

2.2. Zakonodaja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v izbranih državah članicah Evropske unije

Kot izhodišče v analizo zakonodaje na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v izbranih državah članicah EU vzamemo Bovenberga (2005), ki je analiziral različne države, da je pripravil t. i. idealnotipske skupine/modele držav na tem področju. Te je razdelil na (Bovenberg, 2005, str. 11–13):

- 1) **nordijski/skandinavski model;**
- 2) **anglosaksonski/anglosaški model;**
- 3) **korporatistični/bismarckov model;**
- 4) **sredozemski model;**

¹⁸ Men in Care. (2022). *Priporočila za javne politike*. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/SLO_Political_Recommendations_Final.pdf.

5) srednje-in vzhodnoevropski model.

Z ozirom na to, da anglosaksonski/anglosaški model ni (več) prisoten v EU (edini primer te države je bilo Združeno Kraljestvo), bomo pri analizi zakonodaje na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja upoštevali zgolj štiri skupine/modele držav. Pri tem se osredotočimo na naslednje primere držav, in sicer: i) **Švedska** (nordijski/skandinavski model); ii) **Avstrija** (korporativistični/bismarckov model); iii) **Španija** (sredozemski model); iv) **Poljska** (srednje-in vzhodnoevropski model). Zakonodajo v izbranih državah analiziramo v oziru do treh področij, kot jih predvideva Direktiva (2019), in sicer: i) **prilagodljive/fleksibilne oblike dela**; ii) **dopust za oskrbo**, višja sila, odsotnost z delovnega mesta; iii) očetovski/materinski/starševski **dopust**. V nadaljevanju predstavimo zakonodajo v izbranih državah članicah glede na izbrana področja.

Prikaz 1: Zakonodajni okvir na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v oziru do treh področij na primeru Švedske in Avstrije.

	Švedska	Avstrija
prilagodljive/fleksibilne oblike dela	40 urni delovnik s fleksibilnim/drsečim urnikom (t. i. <i>flextid</i>). To v praksi pomeni, da lahko zaposleni en dan dela več (npr. 10 ur) in potem naslednji dan (ali katerikoli dan po izbiri) dela manj (npr. 6 ur).	<i>Elternteilzeit</i> (polovični delovni čas za starša), s katerim je staršu omogočeno 20 % znižanje rednega dela zaradi nege otrok do otrokovega napolnjenega sedmega leta oziroma četrtega leta v malih podjetjih (manj kot 20 zaposlenih) in hkrati pravica do vrnitve za polni delovni čas .
dopust za oskrbo, višja sila, odsotnost z delovnega mesta	Švedska zakonodaja pozna t. i. "VAB politiko" (<i>Vård av Barn – Care of Children</i>), ki zaposlenim omogoča do 120 dni na leto plačane odsotnosti z dela zaradi nege otrok/a .	Avstrijska zakonodaja omogoča posamezniku odsotnost z dela zaradi nege otrok/a oziroma starejših. Omejeno je na teden dni (<i>Krankenpflegefreistellung</i>).
očetovski/materinski/starševski dopust	480 dni plačanega starševskega dopusta na otroka . Vsakemu izmed staršev pripada 240 dni , pri čemer je 90 dni predvideno (in neprenosljivega) za vsakega izmed staršev. V praksi lahko oče ali mama na drugega preneseta do 150 dni .	Zaposlene mame imajo možnost koriščenja nege za otroke v višini med 45 in 90 minut na dan , odvisno od njenega delovnega razmerja. Starš lahko koristi 426 dni starševskega dopusta , za katerega prejme do 33,88 evrov na dan. Od leta 2019 lahko tudi oče zaprosi za očetovski dopust v višini do meseca dni , a mu ga mora delodajalec odobriti (ni pravica).

Vira: Egerstorm (2021)¹⁹; Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero (2021, str. 16).

Prikaz 2: Zakonodajni okvir na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v oziru do treh področij na primeru Španije in Poljske

	Španija	Poljska
prilagodljive/fleksibilne oblike dela	Neplačana pravica posameznika, da ima skrajšan delovni čas (dokler otrok ne dopolni 12 leta starosti) od leta 2019. Posameznik_ca ima pravico, da zmanjša svoj delovni čas za eno uro na dan do dopolnjenega devetega meseca starosti otroka. V nekaterih podjetjih je omogočena tudi večtedenska odsotnost z dela .	Poljska zakonodaja predvideva neplačano individualno pravico posameznika_ce za polovični delovni čas s ciljem usklajevanja poklicnega življenja in nego otrok/a (do 32 tednov). Mame, ki delajo vsaj štiri ure na dan , imajo pravico do premora za dojenje .
dopust za oskrbo, višja sila, odsotnost z delovnega mesta	Neplačana pravica posameznika_ce, da lahko zapusti delovno mesto za 2 do 3 leta za potrebe nege družinskega člana . V tem času ohrani delovno mesto . V primeru, da gre za nego otroka, se posamezniku_ci plačujejo tudi socialni prispevki. Španska zakonodaja pozna tudi 2-4 dnevno plačano odsotnost z dela v primeru nege otroka/smrti v družini.	Pravica posameznika_ce do dveh plačanih dni dopusta za starše z vsaj enim otrokom do dopolnjenega 14 leta starosti. Zaposlene ženske in moški imajo pravico do odsotnosti z delovnega mesta za potrebe nege (do 60 dni na leto do otrokovega 8 leta in do 14 dni za nego ostalih družinskih članov). Takšna odsotnost je plačana v višini 80 % plače zaposlenega_e.
očetovski/materinski/starševski dopust	Od leta 2021 španska zakonodaja predvideva 100 % plačano in neprenosljivo pravico do starševskega dopusta za otroka do leta dni starosti (16 tednov za vsakega starša).	Leta 2010 je Poljska uvedla 100 % plačano porodniško odsotnost do dveh tednov za moške , ki ni prenosljiva niti na mamo niti na drugega družinskega člana. Posamezniku_ci pripada starševski/materinski/očetovski dopust v višini 34 tednov (80 % plače), ki je prenosljiv. Prav tako poljska zakonodaja predvideva neplačano odsotnost starša zaradi nege otroka do 36 mesecev , če se posameznik_ca tako odloči.

¹⁹ Egerstorm, C. (2021). Work-Life Balance: Discover why Sweden is a great place to work. Iknalsemikan. Dostopno prek: <https://www.iknalsemikan.com/post/work-life-balance-discover-why-sweden-is-a-great-place-to-work> .

Viri: Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero (2021, str. 18–19); Eurofound (2022)²⁰; Wade (2022)²¹.

2.3. Primeri dobrih praks pravnih podlag v izbranih državah članicah Evropske unije

Zakonodaja oziroma pravne podlage so – kot že izpostavljeno v prejšnjem podpoglavju – pomemben vidik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, saj predstavljajo **institucionalno referenčno točko**, tako za delodajalce kot delojemalce. Prav tako na makro ravni urejajo tako družbene kot socialne in ekonomske vidike, ki jih delodajalci in delojemalci lahko koristijo pri oblikovanju (lastnih) **strategij za zmanjševanje konflikta med poklicnim in zasebnim** (Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero, 2021, str. 14). Ustrezna zakonodaja na tem področju, predvsem na področju **individualnih/družinskih pravic** (npr. neprenosljiva oziroma prenosljiva pravica do prenosa starševskega/očetovskega/materinskega dopusta) in **ravni in višine nadomestil** (npr. plačani oziroma neplačani dopusti, visoka oziroma nizka nadomestila plač) postaja osrednji okvir za zasledovanje/krepitev usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s poudarkom na zmanjševanju diskriminacije na podlagi spola (različne oblike spolnih vzreli, opredeljene v *podpoglavju 2.1*).

Na podlagi tega sta Fernández-Lozano in Jurado-Guerrero (2021, str. 14–15) izpeljali **dva tipa zakonodajnih okvirov držav** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, in sicer: i) države s pravnim okvirom, ki **spodbujajo enakost med spoloma** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ii) države s pravnim okvirom, ki **ne spodbujajo enakosti med spoloma** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, saj ukrepe snujejo na način, da jih vežejo predvsem na **pravice žensk kot mater**. Zato v nadaljevanju izpostavljamo primere dobrih praks pravnih podlag v Španiji in na Švedskem, ki v svoji zakonodaji pri urejanju zasebnega in poklicnega življenja zasledujejo načelo **enakosti med spoloma**. Te predstavimo v naslednjih točkah, in sicer:

²⁰ Eurofound. (2022). Living and working in Poland. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland>.

²¹ Wade, S. (2022). Survey reveals how Spain compares with other countries for work-life balance in Europe. *The Olive Press*. Dostopno prek: <https://www.theolivepress.es/spain-news/2022/05/29/survey-reveals-how-spain-compares-with-other-countries-for-work-life-balance-in-europe/>.

- 1) Medtem ko je v Avstriji in na Poljskem pravica do **odsotnosti z delovnega mesta za potrebe dojenja** (hranjenja) vezana na **zaposleno mamo**, je v **Španiji** ta pravica zagotovljena tudi **očetom** (Merkelson, 2010)²²;
- 2) Španska zakonodaja je prav tako progresivna z vidika **prenosa starševskega dopusta**, saj za razliko od avstrijske, poljske in švedske zakonodaje ne **omogoča prenosljivosti** le-tega na enega izmed staršev (po navadi na mamo). Španska zakonodaja tako predvideva **enako dolg očetovski in materinski dopust** (vsak starš ima neprenosljivih 16 tednov dopusta za nego/skrb otroka) (Jurado-Guerrero in Muñoz-Comet, 2021)²³;
- 3) Švedska zakonodaja že od leta 1972 naprej pozna t. i. **flextid model**, s katerim je zaposlenim (kjer je to mogoče) **omogočen drseči/fleksibilni delovni čas**, s katerim lahko **zaposleni sami odredijo število opravljenih ur na dnevni ravni** (npr. v ponedeljek lahko oseba opravi 10 ur dela zato, da lahko v sredo koristi 2 uri za druge (skrbstvene) obveznosti; pri tem pa mora ostati 40-urna tedenska obveznost);
- 4) Švedska zakonodaja predvideva **480 dni starševskega dopusta**, pri čemer mora **oče koristiti 90 dni očetovskega dopusta** (tako kot mama). Tako oče kot mama lahko torej drug na drugega preneseta **do 150 dni** (Gnewski, 2019)²⁴.

3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji

Pregled stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji sestoji iz štirih podpoglavij. V prvem podpoglavju z analizo in interpretacijo primarnih virov orišemo **slovensko zakonodajo na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**. V drugem podpoglavju analiziramo **stanje** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji skozi analizo (dostopnih) **kvalitativnih in kvantitativnih podatkov**. V tretjem podpoglavju popišemo **izzive na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v času epidemije Covid-19**, pri čemer se osredotočimo **na vlogo in izzive žensk in moških** v Sloveniji,

²² Merkelson, S. (2010). Spanish fathers now get breastfeeding leave. *Foreign Policy*. Dostopno prek: <https://foreignpolicy.com/2010/10/01/spanish-fathers-now-get-breastfeeding-leave/>.

²³ Jurado-Guerrero, T. in Muñoz-Comet, J. (2021). Spain: a pioneer in gender-equal leave. *N-IUSSP*. Dostopno prek: <https://www.niussp.org/family-and-households/spain-a-pioneer-in-gender-equal-parental-leave/>.

²⁴ Gnewski, M. (2019). Sweden's parental leave may be generous, but it's tying women to the home. *Guardian*. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/10/sweden-parental-leave-corporate-pressure-men-work>.

izzive, povezane s **starševstvom**, in izzive, povezane s **poklicnim profilom**. V zadnjem podpoglavju na podlagi predhodnih treh podpoglavij pripravimo **smernice za prihodnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** v Sloveniji.

3.1. Slovenska zakonodaja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Leta 2021 sta Mirovni inštitut in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZEM) pripravili poročilo o **politikah** na področju **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** ter **vloge moškega kot očeta** (v nadaljevanju Poročilo).²⁵ Poročilo je pomembno z vidika pregleda (zakonskih) pravic, ki pripomorejo k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)²⁶ in Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)²⁷ so najpomembnejše **pravice**, ki pripomorejo k zgoraj izpostavljenemu **usklajevanju**, sledeče (Poročilo, 2021, str. 15): i) materinski, starševski in očetovski dopust; ii) **pravica do dela s krajšim delovnim časom** v skladu s predpisi o starševskem varstvu; iii) pravica do **odmora za dojenje med delovnim časom**; iv) pravica delavca, da predlaga **drugačno razporeditev delovnega časa** zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja; v) pravica delavca, ki **neguje in varuje otroka**, ki potrebuje posebno nego in varstvo do **najmanj dodatnih treh dni letnega dopusta**; vi) pravica do **enega dodatnega dneva leta dopusta za vsakega otroka**, ki še **ni dopolnil 15 let**; vii) pravica do **izrabe letnega dopusta**, tudi upošteva družinske obveznosti; viii) pravica staršev **šoloobveznih otrok**, da izrabijo **najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic**; iv) **varstvo pred nočnim in nadurnim delom**.

Poročilo (2021, str. 15) izpostavlja, da slovenska **zakonodaja** zagotavlja dokaj **dobre možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**, a **praksa** kaže, da **težave nastajajo** pri uresničevanju nekaterih **pravic**, ki se vežejo na usklajevanje in

²⁵ Mirovni inštitut in MDDSZ. (2021). Poročilo o politikah na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter vloga moškega kot očeta. Dostopno prek: <https://www.docdroid.net/8ngUTdo/ad-porocilo-o-politikahslo-pdf#page=15>

²⁶ Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije. (2022). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Sprejet 5. marca 2013, v veljavi od 12. aprila 2013. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.

²⁷ Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije. (2022). Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). Sprejet 3. aprila 2014, v veljavi od 29. aprila 2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>.

starševstvo. **Zakonodajo**, ki **predstavlja oviro** na poti do lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, je podrobno analizirala Skorupan (2017, str. 42–53)²⁸. Pri tem se je osredotočila na **zakone** in **podzakonske predpise**, ki s posameznimi določbami predstavljajo oviro za zgoraj izpostavljeno usklajevanje. Te so (Skorupan, 2017, str. 42):

- 1) Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1);
- 2) Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3);
- 3) Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja (3/1989);
- 4) Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2);
- 5) Zakon o dohodnini (ZDoh-2-UPB7);
- 6) Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2);
- 7) Zakon o davku na dodano vrednost (ZDDV-1);
- 8) Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (140/06);
- 9) Zakon o vrtcih (ZVrt).

V nadaljevanju povzemamo nekatere najpomembnejše **izzive** – vezane na specifični **zakon/podzakonski predpis** – za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Prikaz 3: *Izzivi določenih zakonov in/ali podzakonskih predpisov z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja*

Zakon/podzakonski predpis	Izziv
	<p>Prenizka prožnost/fleksibilnost delovnega časa; ZDR-1 bi moral omogočiti delodajalcem (in posledično delojemalcem), da za določena delovna mesta ali profile delojemalcev, ki jih v družbi sami opredelijo s svojim aktom, v pogodbi o zaposlitvi drugače uredijo delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek (kot velja denimo za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce po 157. členu);</p>

²⁸ Skorupan, M. (2017). Analiza slovenske zakonodaje na temo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja s predlogi zakonodajnih sprememb. V Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi. Ekvilib inštitut. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf?fbclid=IwAR3l6alwNHjm1IYOEjNVQrjtr79qFCAAY3IfYC9MCEtyGDNk9ZI4etk5UM>

ZDR-1	<p>Problematika ureditve dela na domu (izziv višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev, vprašanje zagotavljanja potrebnih sredstev in materiala za nemoteno opravljanje delovne obveznosti, problem vrednostnega praga za obdavčitev nadomestila za uporabo lastnih sredstev in plačevanja prispevkov od nadomestil za uporabo lastnih sredstev do točke, ko se ta všteva v davčno osnovo).</p>
ZDoh-2	<p>Skupinsko druženje zaposlenih z njihovimi (morebitnih) partnerji_kami in otroki (davčna obravnava takšna druženja razume kot boniteto, s čimer vrednost bonitet na mesečni ravni ne sme presegati 13 EUR);</p> <p>Obdaritev otrok zaposlenih in delno plačilo stroškov za varstvo za otroke (bonitete se vključujejo v davčno osnovo delavca, zato delodajalec ne sme dati niti darila delavcu ob rojstvu otroka, niti ne sme pomagati pri plačilu varstva za otroka);</p> <p>Sofinanciranje ugodnosti za prosti čas zaposlenih (neugodna davčna obravnava odvrača delodajalce, da bi delojemalcem omogočali sofinanciranje različnih dogodkov, sprostitev, svetovanj).</p>
ZVrt	<p>Ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih (delodajalci imajo željo po razvoju določenih oblik javno zasebnega partnerstva s ciljem vzpostavljanja vrtcev za zaposlene, a se zatakne pri mestnih odlokih, kjer je stalno/začasno prebivališče še naprej prednostni kriterij pri vključitvi v vrtec; marsikateri delojemalec namreč v kraju tega vrtca ne bi imel/nima stalnega/začasnega prebivališča);</p>
ZZVZZ	<p>Problematika odsotnosti z dela zaradi bolnišničnega zdravljenja otrok (starš/delojemalec – razen v primeru hude oblike bolezni – nima pravice do odsotnosti z dela niti z nadomestilom niti brez nadomestila plače dlje kot šest mesecev);</p> <p>Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi nege otroka (zgolj eden od staršev ima pravico do nadomestila plače za nego ožjega družinskega člana – v primeru da to koristi mati, ta pa zbolí sočasno z otrokom, oče ni upravičen do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi nege otroka);</p> <p>Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače zaradi nege otroka od 18 leta starosti dalje (delojemalec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom zaradi nege ožjega družinskega člana do sedmega leta starosti; v določenih primerih se podaljša zgolj do 18 leta, kasneje pa več ne, čeprav bi morda otrok nego potreboval tudi po dopolnjenem 18 letu);</p>

Vir: Skorupan (2017, str. 42–53).

3.2. Stanje na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji

Kot izhodišče za razumevanje stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji nam služi Resolucija o družinski politiki (2018–2028)²⁹, ki prek različnih raziskav **Slovenijo po značilnostih družinske politike** umesti v **skupino nordijskih/skandinavskih držav**, saj **javne politike** na tem področju omogočajo dobro podporo pri **usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja**, finančno dostopne in kakovostne javne storitve, enake možnosti in zaposlenost žensk, pri čemer sta omogočeni **razbremenitev družine** in večja **avtonomnost njenih članov in članic** (Poročilo, 2021, str. 6). Poročilo (2021, str. 7) ob tem izpostavlja, da je Slovenija pri nekaterih ukrepih celo boljša od Švedske, a ima še naprej določene izzive pri **ozaveščanju splošne javnosti** glede zakonskih ukrepov, prav tako pa še naprej ostaja problem prehajanja iz **transferjev na podporne storitve za otroke in družine**. Na podlagi tega – in izhajajoč iz zakonodajnega okvira in Direktive – v nadaljevanju predstavimo **obstoječe stanje na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji**. Te predstavimo s pomočjo naslednjih zakonskih pravic: i) **materinski, očetovski in starševski dopust ter nadomestila**; ii) **krajši delovni čas**; iii) **odmor za dojenje in nadomestilo v času odmora za dojenje**; iv) **sistem varstva otrok**.

Prvič, ko je govora o materinskem, očetovskem in starševskem dopustu, je potrebno poudariti, da je **izraba starševskega dopusta pri moških** (skozi zgodovino) stalno nizka. Ta se je sicer od leta 1990 naprej stalno zviševal, a je med letoma 2012 in 2016 znašal **med 6 in 7 %** (Stropnik, 2020).³⁰ Po letu **2017**, ko je prišlo do **uvedbe plačanega 30-dnevnega očetovskega dopusta**, je odstotek moških, ki izrabijo starševski dopust, **ponovno padel**. Humer in dr. (2021)³¹ so tako pokazali, da zgolj

²⁹ MDDSZ. (2017). Resolucija o družinski politiki 2018–2028: "Vsem družinam prijazna družba". Dostopno prek: <https://e-uprava.gov.si/download/edemokracija/datotekaVsebina/306068?disposition=inline>.

³⁰ Stropnik, N. (2020). Slovenia country note. V A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufamn, in P. Moss (ur.), *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

³¹ Humer, Ž., Hrženjak, M. in Frelj, M. (2021). *Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country Report. Slovenia*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

še **4 % očetov izrabi starševski dopust**, osrednji razlog pa je **podaljšanje plačanega očetovskega dopusta s 15 na 30 dni**, ki ga je mogoče izrabiti, dokler otrok ne dokonča prvega razreda osnovne šole. Ta izraba je v Sloveniji dokaj stalna, je poudarjeno v Poročilu (2021, str. 10), saj **približno 80 % očetov izrabi prvih 15 dni očetovskega dopusta** (do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti).³² Ob tem velja izpostaviti še podatek iz leta 2016, ki je že takrat pokazal, da bi **bili očetje bolj pripravljeni izrabiti očetovski dopust**, če bi **delodajalci imeli več posluha za to** (prav tam). Večjo stopnjo pripravljenosti je bilo takrat sicer zaznati med mladimi, saj naj bi kar **35 % vseh mladih zajetih v raziskavo** (do 30 let) bilo naklonjeno ideji, da bi si morala starša **starševski dopust enakomerno razdeliti** (Poročilo, 2021, str. 11).

Drugič, ZSDP določa, da ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico do **dela s krajšim delovnim časom** od polnega (prav tam). Od 1. januarja 2021 Slovenija zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela povprečja zadnjih 12 plač, s čimer naj bi se spodbujalo **moške k uveljavljanju pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva**. Leta 2014 je bilo tako za krajši delovni čas zaposlenih 13,7 % žensk, od tega 13,6 % zaradi nege in varstva otroka ali invalidne odrasle osebe (Poročilo, 2021, str. 12). **Leta 2020** (zadnji dostopni podatki) je bilo za krajši delovni čas zaposlenih **595 očetov in 19.743 mater**, zato je bilo za plačilo prispevkov potrebnih 19,7 milijona evrov sredstev (prav tam). Tretjič, ko je govora o **odmoru za dojenje in nadomestilo v času odmora za dojenje**, ki je omogočeno na podlagi potrdila specialista pediatra od devetega do 18. meseca starosti otroka, velja izpostaviti, da ta **pripada materi, zaposleni za polni delovni čas v višini ene ure na dan**. Nadomestilo znaša **sorazmerni del povprečja zadnjih 12 plač**. Ukrep se je v Sloveniji – kot pokaže analiza (Poročilo, 2021, str. 13) – izkazal za nerelevantnega, saj ga na letni ravni izrabi **manj kot 10 žensk**.

Slovenija ima sicer dobro razvit sistem predšolske vzgoje in varstva, ki tvori zadnji analiziran vidik. Gre namreč za **sistem varstva otrok**, kjer država spodbuja in omogoča, da varstvo otroka v prvem letu po njegovem rojstvu poteka v družinskem okolju (prav tam). Ko otrok dopolni 11 mesecev, **država zanj zagotavlja dnevno**

³² Raziskave so pokazale, da so pri uvedbi očetovskega/starševskega dopusta in pri tem, da ju očetje izrabijo, pomembni naslednji trije dejavniki: i) individualna pravica; ii) neprenosljiva pravica; iii) 100 % nadomestilo (Poročilo, 2021, str. 11).

varstvo v vrtcu, katerega sofinancirata država in občina, odvisno od dohodkovnega razreda staršev. Na podlagi statističnih podatkov je bilo v letu 2020 v vrtec vpisanih **54,3 % otrok, starih eno leto**, 80,1 % otrok, starih dve leti, 89,5 % otrok, starih tri leta, 93 % otrok, starih štiri leta, in **95 % otrok, starih pet let** (prav tam). Pri tem še velja izpostaviti, da je bilo leta 2020 v Sloveniji **88 % javnih** in **12 % zasebnih vrtcev** (prav tam). Za konec velja izpostaviti še samo vlogo in vključenost očeta v starševstvo v Sloveniji. Raziskave so namreč pokazale, da so v Sloveniji razlike v porabi časa med spoloma še vedno velike, saj ženske za **gospodinjska opravila** v povprečju porabijo **dobrih 200 ur na leto več kot moški**, za **nego in varstvo otrok** pa **dobrih 500 ur več** (Poročilo, 2021, str. 18). Prav tako je v Sloveniji neporocionalno porazdeljena **skrb za bolne družinske člane**, saj **81 % odsotnosti za nego bolnega družinskega člana izrabijo ženske** (moški 19 %). Sodeč po zadnje dostopnih podatkih glede časa, ki ga zaposlene ženske in moški v Sloveniji namenijo gospodinjskim opravilom ter negi in varstvu otrok, zaposlene ženske na teden za **gospodinjska opravila** porabijo **16 ur** (moški 8), za **nego in varstvo otrok** pa **29 ur** (moški 18) (Eurofound, 2016).³³

3.3. Izzivi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v času epidemije Covid-19 v Sloveniji

Od leta 2020 naprej, ko se je svet soočal z epidemijo Covid-19, so bili tako delodajalci kot delojemalci prisiljeni na hibridno delo in delo na daljavo. Kot je v enem izmed prvih poročil zapisala Evropska komisija (2022)³⁴, je **delo od doma** za mnoge postalo **nova normalnost**. Ob tem so sicer poudarili, da so v večini primerov **prednosti odtehtali slabosti**, saj ni bilo **stroškov prevoza na delo**, takšna vrsta dela je **spodbujala neodvisnost in osredotočenost**, prav tako pa je bila **produktivnost** zaposlenih **večja** (prav tam). Ure, ki bi bile sicer preživete na cesti ali plačljivem javnem prevozu so tako povečale prosti čas zaposlenih brez da bi bila **ogrožena produktivnost**. A za zaposlene je v času epidemije Covid-19 velik izziv predstavljalo **kakovostno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**. To so pokazali izsledki raziskave

³³ Eurofound. (2016). *European Quality of Life Survey 2016*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>.

³⁴ Evropska komisija. (2022). Kako spodbujati dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih po pandemiji bolezni COVID-19. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eures/public/how-promote-good-work-life-balance-employees-post-covid-19-2022-05-05_sl.

Sodja (2020, str. 4)³⁵, kjer so zaposleni poročali, da so bili zaradi skrbi za lastno zdravje bolj izpostavljeni stresu kot običajno.³⁶ Četudi bi lahko **delo od doma v običajnih razmerah lahko pripomoglo k lažjemu usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti**, pa so delavci v teh **izrednih razmerah bili obremenjeni** z izzivi kot je denimo **odsotnost omrežnih povezav** ali **izvajanje (delovnih) nalog v izjemno kratkem času** (prav tam). Ob tem velja izpostaviti tudi **rezultate vseslovenske raziskave Covid-19**,³⁷ ki je pokazala, da je 40 % staršev šolanje na daljavo ocenilo kot stresno. Za **pomoč** svojemu najmlajšemu osnovnošolcu pri opravljanju šolskih obveznosti so porabili v povprečju **140 minut na dan**, 74 % pa jih je ocenilo, da za pomoč pri opravljanju šolskih obveznosti porabijo več časa kot pred začetkom epidemije (prav tam).

Ob tem velja izpostaviti tudi to, da je bil delež vseh **delavcev v Sloveniji , ki so v času epidemije delali v prostem času**, da bi opravili delovne obveznosti, **višji od povprečja EU**. Rezultati raziskave Eurofound so namreč pokazale, da je bilo takšnih zaposlenih v Sloveniji aprila 2022 **21,4 %** (17,5 % povprečje EU).³⁸ Takšen delež je bil še višji pri tistih, ki **so delali od doma**,³⁹ pri čemer so rezultati analize pokazali, da so zaposleni že poudarjali, da bo takšna vrsta dela postala nova realnost, in da bo potrebno – če želimo delo od doma narediti vzdržno – nasloviti izzive, povezane z **nadurnim delom** (prav tam). Eden izmed poročevanih izzivov pri delu od doma je bila tudi sama osredotočenost na delo. Tako je bil delež tistih, ki so se zaradi **družinskih odgovornosti težko osredotočili na delo**, v Sloveniji višji kot od povprečja EU (SLO 9,5 % v primerjavi z EU 8,8 %). Prav tako so zaposleni poročali, da jih je skrbelo zaradi dela tudi ko **niso delali** (približno 23,5 %), in da zaradi svojega **dela ne morejo družini nameniti časa, ki si ga želijo** (17,8 %). Z vidika usklajevanja poklicnega in

³⁵ Sodja, U. (2020). Vplivi Covid-19 na nekatere vidike kakovosti življenja in družbene blaginje. Urad za makroekonomske raziskave: Ljubljana. Dostopno prek: <https://www.umar.si/fileadmin>.

³⁶ Ob tem velja izpostaviti še to, da je po podatkih v Sloveniji zaradi Covid-19 delo začasno izgubilo 36,8 % anketirancev (povprečje v EU je bilo 23,2 %), brez dela pa je ostalo 5,5 % vprašanih. Prav tako je 7,4 % Slovencev poročalo o tem, da bi lahko izgubili zaposlitev v naslednjih treh mesecih (UMAR, 2020, str. 4).

³⁷ Aragon. (2020). Vseslovenska raziskava Covid-19 Insight. Dostopno prek: <https://www.aragon.si/vseslovenska-raziskava-covid-19-insight-vol2/>.

³⁸ Sodja (2020, str. 4) ob tem poudarja, da podatek združuje odgovora vsak dan in vsak drugi dan. Da vsak dan delajo v svojem prostem času je trdilo 12,8 % Slovencev (9,8 % je znašalo povprečje EU).

³⁹ Sodja (2020, str. 4) pokaže, da za Slovenijo sicer ni podatka, a da je delež na ravni EU znašal 27%.

zasebnega življenja je – sodeč po rezultatih analize – delo od doma v času epidemije Covid-19 največje težave povzročal osebam z **majhnimi otroki** in **ženskam**.⁴⁰

3.4. *Vloga in izzivi moških pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja*

Z ozirom na to, da je bila vloga žensk⁴¹ tako na trgu delovne sile kot z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja dodobra osvetljena,⁴² se v tem podpoglavju ukvarjamo predvsem z **moškimi**,⁴³ tako v **njihovih poklicnih kot v zasebnih življenjih**.⁴⁴ Gärtner, Scambor in Warat (2021)⁴⁵ na podlagi anket in polstrukturiranih intervjujev⁴⁶ v osmih (evropskih) državah ugotovijo, da obstajajo (vsaj) štiri **strukturne omejitve** pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, in sicer: i) **organiziranost/struktura dela z vidika profila zaposlenega**; ii) **organizacijska kultura v podjetjih**; **človeški dejavniki**; iv) **zakonodaja**. V nadaljevanju pokažemo ugotovitve študije z vidika vloge in izzivov moških pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Prikaz 4: *Strukturne omejitve s poudarkom na izzivi moških*

⁴⁰ Sodja (2020, str. 5) ugotavlja, da je v Sloveniji več žensk kot moških poročalo, da se zaradi družinskih odgovornosti težko osredotoča na delo in da zaradi družinskih odgovornosti svojemu delu ne morejo nameniti časa, ki bi ga morali.

⁴¹ International Labour Office. (2010). Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. Dostopno prek: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf.

⁴² Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D in Mayya, S. (2021). Work-Life Balance and Gender Differences: A Study of College and University Teachers from Karnataka. *SAGE Open*, 11(4).

⁴³ Miner, A., Kavanagh, A., King, T. in Currier, D. (2018). The Influence of Masculine Norms and Occupational Factors on Mental Health: Evidence From the Baseline of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *American Journal of Men's Health*, 12(4), 696–705.

⁴⁴ Fleming, P. J., Lee, J. G. L. in Dworkin, S. L. (2014). "Real Men Don't": Constructions of Masculinity and Inadvertent Harm in Public Health Interventions. *American Journal of Public Health*, 104(6), 1029–1035.

⁴⁵ Gärtner, M., Scambor, E. in Warat, M. (2021). Transnational Analysis of Studies in Organizations. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/MiC_org_transnational_report_april_2022.pdf.

⁴⁶ Rezultati temeljijo na podlagi odgovorov 172 oseb iz 21 organizacij (večinoma podjetja) (Gärtner, Scambor in Warat, 2021, str. 7–8).

Tip strukturne omejitve	Vloga in izziv moških
<p><u>organiziranost/struktura dela z vidika profila zaposlenega</u></p>	<p>veliko podjetij je navkljub novi realnosti (epidemija Covid-19) še naprej ostalo zavezanih politiki dela v prostorih podjetja (del organizacijske kulture);</p> <p>fleksibilnost delodajalca je močno odvisna od profila zaposlenega – večina anketirancev je poročalo, da je bilo delo od doma rezervirano samo za pisarniške delavce in delavce v menedžmentu, ne pa tudi za druge zaposlene;</p> <p>anketiranci so prav tako poročali, da podjetja niso imela razvitih ustreznih politik na področju dela od doma, predvsem pa je bilo nejasno kako je potrebno to fleksibilnost z vidika dela od doma razumeti (osemurni delovni se lahko 'raztgegne čez cel dan);</p> <p>anketiranci so poročali, da so hierarhične in kompleksne (večnivojske) strukture vodstva podjetij delovali kot 'dušilci' novih idej, predvsem glede ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja – na Islandiji so denimo poročali o tem, da so imeli več ženskih vodij, ki so imele izjemno dobre ideje glede samih ukrepov, a srednji menedžment teh idej ni znal prevesti v prakso;</p> <p>veliko zaposlenih je prav tako poročalo o tem, da je delo od doma velikokrat za seboj prineslo veliko količino nadur zaradi višje stopnje produktivnosti in večjega števila delovnih nalog zaposlenih – poudarjeno je bilo, da je poklicno postalo zasebno in obratno v času dela od doma;</p> <p>fleksibilnost je za seboj prinesla tudi vse več tesnob in stresa, so poročali predvsem moški; ob tem so poudarili tudi, da je delo od doma bil vzvod za to, da so zaposleni postali "nevidni" za svoje nadrejene in da so slednji na račun te nevidnosti izgubljali neposredni stik z dejansko količino dela, ki jo nekdo lahko opravi v osmih urah;</p> <p>takšno delovno kulturo so raziskovalci poimenovali prekarna kultura kompatibilnosti (<i>precarious culture of compatibility</i>), ki funkcionira, dokler</p>

	<p>se ne zgodi nekaj hujšega (npr. bolezen, pregorelost, itd.) (Gärtner, 2012);⁴⁷</p> <p>moški so poročali o tem, da zaradi jutranjih/zgodnih sestankov na dnevni ravni niso mogli biti bolj vključeni v skrbstvene obveznosti za otroka (npr. vožnja v vrtec):</p> <p>moški (predvsem na Poljskem, Islandiji in na Norveškem) so poročali o tem, da obstajajo določena pričakovanja, da bodo prioritizirali svoje delo in izkazovali visoko stopnjo produktivnosti na vsakodnevni ravni.</p>
	<p>moški zaposleni so poročali o strahu pred tem, da če bi ponotranjili in udeleževali ukrepe na področju poklicnega in zasebnega življenja, bi bili kaznovani na način, da bi nekdo drug prevzel njegovo delo/zadolžitve;</p>

⁴⁷ Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen* (Men and family reconciliation). Opladen: Budrich UniPress.

<p><u>organizacijska kultura</u></p>	<p>moški zaposleni so poročali o tem, da so bili pripravljeni sedeti na sestankih po koncu delovnika in odpisovati na elektronska sporočila po službi, saj se to "spodobi za ambiciozne posameznike";</p> <p>intervjujanci so poročali o tem, da v njihovih organizacijskih enotah ni prisotne "kulture govorenja na glas" (<i>speak-up culture</i>), ki omogoča, da spregovorijo javno o svojih zasebnih težavah in zdravju;</p> <p>nekateri moški intervjujanci so poudarili, da moški zaposleni niso dovolj osveščeni o svojih pravicah kot oskrbovalcih (moški torej niso primarne tarče ozaveščevalnih kampanj, kar je posledica globoko zakoreninjenih spolnih stereotipov);</p> <p>rezultati intervjujev so pokazali, da moški do nekaj let nazaj niso bili vključeni v oblikovanje notranjih politik/ukrepov organizacij na področju enakosti spolov, zato še naprej obstaja prepričanje, da je ženska tista, ki žrtvuje svojo kariero za voljo skrbstvenih obveznosti;</p> <p>veliko posameznikov je poročalo tudi o t. i. "ponotranjenih stereotipih", kar je pomenilo, da obstajajo določeni "okviri", o katerih ne obstaja javne in zdrave razprave – tudi zato jih je večina poročala o tem, da organizacijska kultura njihovih podjetij ni bila naklonjena niti ukrepom na področju enakosti spolov niti ukrepom na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.</p>
<p><u>človeški dejavniki</u></p>	<p>tehnokratski, nefleksibilni in omejevalni slog voditeljstva kot ovira za implementacijo ukrepov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;</p> <p>anketiranci so izpostavljali, da so največji izziv "starejša generacija menedžerjev", menedžerji s "hegemonsko mentaliteto" in tisti menedžerji, ki so usmerjeni k "produktivnosti in učinkovitosti";</p> <p>moški so poročali o tem, da menedžerji/vodje niso razumeli, zakaj bi zaposleni (moški) prevzemal skrbstvene vloge in zakaj bi to bila njegova dolžnost (velikokrat se je pojavil izraz otrok kot 'modna muha moškega');</p>

	pomanjkanje internih aktov glede vklučenosti in podpore zaposlenim , vključno z idejo o družbeni pravičnosti, zaradi česar vodje ne želijo delovati "na lastno pest" na 'nedorečenih' področjih;
<u>zakonodaja</u>	relativna nedorečenost zakonodaje v nekaterih državah odvrča moške od tega, da koristijo očetovski/starševski dopust (npr. 80 % kompenzacija za izpad plače);

Vir: Gärtner, Scambor in Warat (2021, str. 14–19).

3.5. *Smernice za prihodnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji*

Kot poudarjata Kanjuo Mrčela in Černigor Sadar (2007),⁴⁸ je za **uspešno** usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja potrebno doseči ustrezen **preplet treh ravni**, in sicer: i) **družbene** (zakonodaja); ii) **organizacijske** (prakse in politike delodajalcev/organizacij); iii) **individualne** (strategije posameznikov in posameznic). To v praksi pomeni, da je sama **uspešnost** usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja odvisna od dogovora med staršema v družini glede pravične **razdelitve skrbstvenih in gospodinjskih opravil**, na ravni družbe mora obstajati ustrezna **infrastruktura** (npr. vrtci), ki to podpira, **država** in **delodajalci** pa morajo **omogočiti** (država), **podpirati** in **izvajati** (organizacija) **ukrepe** za lažje usklajevanje teh obveznosti (Poročilo, 2021, str. 3). To pomeni, da morajo biti smernice za prihodnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zasnovane na način, da konsolidirajo zgoraj izpostavljene ravni in omogočajo njihov preplet. Na podlagi analize, ki je bila opravljena v prejšnjih (pod)poglavjih, **smernice** za prihodnost pripravimo na način, da sintentiziramo vse ugotovitve in jih prikažemo v spodnji tabeli.

Prikaz 5: *Smernice za prihodnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na treh ravneh*

⁴⁸ Kanjuo Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

družbena raven	organizacijska raven	individualna raven
<p>Implementacija Direktive⁴⁹ in sočasno oblikovanje matrike za merjenje uspešnosti same implementacije s poudarkom na uspešnosti vključevanja moških⁵⁰ (očetovski/materinski/starševski dopust; dopust za oskrbo, odsotnost z dela; razmerje z drugimi politikami in učinki – glej str. 5–6);</p> <p>Posodobiti ZDR-1 na način, da ustvari ustrezno pravno podlago za fleksibilnost delovnega časa in delo od doma (vključno z vprašanjem nadomestil za uporabo domače opreme, elektrike, itd.);</p> <p>Urediti davčne vidike (višina bonitet) za skupinska druženja zaposlenih, obdarovanje otrok zaposlenih in morebitno participacijo organizacije/podjetij pri financiranju varstva otrok ter sofinanciranja ugodnosti za prosti čas zaposlenih.</p>	<p>Podjetja/organizacije bodo v prihodnosti morala začeti aktivno naslavljanje delovni čas (npr. fleksibilnost delovnega časa), organizacijo dela (npr. delo od doma, izmensko delo z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja), informiranje in komuniciranje (s poudarkom na ozaveščanju moških glede njihovih skrbstvenih pravic), veščin vodstva (krepiti organizacijsko kulturo, ki je dovzetna do ukrepov na področju enakosti spolov in usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja), razvoj kadrov (senzibilizacija in ozaveščanje kadrov glede poklicnega in zasebnega življenja, krepitev “kulture govorjenja na glas” glede vseh vidikov, strukture plačila in nagrajevanja ter storitev za družine.⁵¹</p>	<p>Predpogoj za uspešnost na individualni ravni sta družbena in organizacijska raven; vseeno pa je od vsakega posameznika oziroma posameznice odvisno, ali bo s pridom izkoristil možnosti, ki jih organizacijska in družbena raven nudi. V tem oziru je ključno ozaveščanje glede spolnih stereotipov,⁵² toksičnih moških vzorcev⁵³ in pomena pravične delitve vsakodnevnih obveznosti med nosilcema gospodinjstva (npr. gospodinjska in skrbstvena opravila).⁵⁴</p>

Vir: Povzeto po predhodnih (pod)poglavjih.

⁴⁹ Gre za Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (2019).

⁵⁰ Men in Care (2022).

⁵¹ Marques, V. C. in Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281.

⁵² Chung, H. in van der Lippe, T. (2020): Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365–381.

⁵³ Ilič, M. (2022). Toksična moškost stane Nemčijo 63 milijard evrov na leto. *Svet Kapitala*. Dostopno prek: <https://svetkapitala.delo.si/aktualno/toksična-moskost-stane-nemčijo-63-milijard-evrov-na-leto/>.

⁵⁴ Poelmans, S. Odle-Dusseau, H. in Beham, B. (2008): Work-Life Balance: Individual and Organizational Strategies. V S. Cartwright in C. L. Cooper (ur.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*, str. 180–213. Oxford: Oxford University Press.

4. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem

Pregled stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem sestavljajo štiri podpoglavja. Prvo podpoglavje je namenjeno **pregledu norveškega zakonodajnega okvirja** za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. V drugem poglavju je na podlagi obstoječih podatkov orisano **trenutno stanje** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem. Tretje poglavje je namenjeno **pregledu izzivov tekom epidemije Covid-19** na Norveškem na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, kar vključuje podatke o izzivih glede na osebne okoliščine kot so **spol, starševstvo in poklicni profil posameznikov**. Četrto in zadnje poglavje je sestavljeno iz **smernic**, ki lahko delodajalcem in delavcem pomagajo pri prihodnjem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem.

4.1. *Norveška zakonodaja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja*

Leta 2017 je gospodarsko-odvetniška družba Storeng, Beck&Due Lung v sodelovanju z L&E Global pripravila poročilo o norveških politikah za urejanje delovnih razmerij (v nadaljevanju Poročilo o norveških politikah)⁵⁵. Poročilo o norveških politikah je pomembno za analizo stanja, saj vsebuje **pregled norveških zakonov, ki urejajo pravice in dolžnosti tako delavcev kot delodajalcev**, kar vključuje tudi pregled politik za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Osrednji zakon, ki ureja praktično vse aspekte delovnih razmerij je **Zakon o delovnem okolju** (*Working Environment Act*)⁵⁶ iz leta 2005, ki ga morajo izvajati vsi delodajalci. Velik del norveškega delovnega okolja je podrejen ločenim **kolektivnim pogodbam**, zato so tudi v Zakonu o delovnem okolju opredeljene možne vrzeli, znotraj katerih se lahko sklepajo take pogodbe, ki niso nujno v celoti odraz zakonskih določil, ampak spoštujejo osnovne pravice delavcev in delodajalcev. Ostali **zakoni in zakonski**

⁵⁵ Storeng, Beck&Due Lung. (2017). Employment Law Overview, Norway 2021-2022. Dostopno prek: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG_MEMO_Norway_23.12.20_compressed.pdf

⁵⁶ Zakon o delovnem okolju ureja naslednja področja: zaposlovanje, prijavljanje nepravilnosti, zahteve delovnih okolij, delovni čas, pravica do dopusta, zaščita pred diskriminacijo, prenehanje delovnega razmerja, pravice zaposlenih v primeru premestitve s strani podjetja in pravila glede sporov (Poročilo o norveških politikah, str. 3).

predpisi, ki igrajo vlogo pri priložnostih in izzivih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so (Poročilo o norveških politikah, str. 3):

- 1) Zakon o nacionalnem zavarovanju (1997),
- 2) Zakon o enakosti spolov in preprečevanju diskriminacije (2017),
- 3) Zakon o dohodnini (1999),
- 4) Zakon o dopustih (1990),
- 5) Zakon o davku na dodano vrednost (2009),
- 6) Zakon o vrtcih (2005).

Poročilo o norveških politikah izpostavlja najpomembnejše pravice znotraj zgoraj navedenih zakonskih predpisov, ki propomorejo k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem (Poročilo o norveških politikah, str. 27): i) **pravica do dela s krajšim delovnim časom z možnostjo vrnitve na polni delovni čas**, ii) materinski, starševski in očetovski dopust, iii) pravica do izrabe letnega dopusta, iv) pravica do regresa, v) pravica do koriščenja desetih osebnih dni letno, vi) **pravica do denarnega dodatka za starše, ki imajo otroka starega med 1-2 leti, ki ne obiskuje vrtca**, vii) pravica do najmanj 10 dni plačane odsotnosti, v primeru bolnega otroka, viii) varstvo pred nočnim in nadurnim delom, ix) **pravica do odmora za dojenje med delovnim časom** (prav tam).

4.2. Stanje na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem

V veliki meri je pregled obstoječega stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem omogočilo nacionalno poročilo o podpori za aktivno vključevanje moških v skrb za dom in družino za Norveško, ki je nastalo v okviru projekta Men in Care (v nadaljevanju Nacionalno poročilo)⁵⁷. Norveška je po značilnostih družinskih kot delavskih politik umeščena v skupino nordijskih/skandinavskih držav, saj omogoča izvajanje javno in finančno dostopnih storitev za vse državljanje, kar omogoča individualno obravnavo morebitnih osebnih okoliščin vsakega posameznika in posledično bolj učinkovito usklajevanje poklicnega

⁵⁷ Men in Care. (2021). Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country Report. Norway. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_NO.pdf

in zasebnega življenja. Nacionalno poročilo (str. 5) izpostavlja, da so socialne politike, ki so namenjene lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v veliki meri prilagojene **dvema modeloma družine**, ki sta trenutno najpogostejša na Norveškem: i) oba starša imata enako stopnjo zaposlitve in v enaki meri skrbita za otroke, ii) eden izmed staršev je polno zaposlen in delno skrbi za otroka, medtem ko drugi zaposlen za skrajšan delovni čas in skoraj v celoti skrbi za otroke. Pregled obstoječega stanja glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je pokazal, da so najpogosteje koriščene pravice s strani delavcev, ki imajo otroke: i) **krajši delovni čas**, ii) **materinski, očetovski in starševski dopust** in iii) **varstvo otrok** (prav tam).

i) Zakon o delovnem okolju pripisuje pravico do skrajšanega delovnega časa staršu, čigar otrok je mlajši od 10 let. Kljub temu da je na Norveškem visoka stopnja zaposlenosti tako moških kot žensk z otroki, starimi do 12 let (90% moških in 81% žensk zaposlenih v letu 2017), je velik odstotek **žensk, ki imajo otroke, zaposlenih za skrajšan delovni čas (41%)** v primerjavi z veliko **manjšim odstotkom moških (19%)** (Nacionalno poročilo, str. 12). Med leti 2007 in 2017 je vseeno prišlo do občutnih pozitivnih napredkov, v smislu večanja delovnih ur zaposlenih mater, k čemer so pripomogla nacionalna prizadevanja kot sta **zagotavljanje dostopnega varstva otrok in podaljšanje neprenosljivega očetovskega dopusta**. Dodatno je za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja od leta 2014 v veljavi zakon, da imajo vse matere v zasebnem sektorju, čigar otrok je mlajši od 1 leta, dnevno na voljo **eno uro plačanega odmora za dojenje**, medtem ko imajo ženske, ki so zaposlene v **javnem sektorju pravico do dvournega odmora za dojenje dnevno**⁵⁸.

ii) Skupno se na Norveškem obema staršema dodeli 49 tednov starševskega dopusta, od katerih si jih lahko starša 26 razdelita, glede na njune potrebe, materi pa pripada neprenosljivih 18 tednov. Očetu se priznava pravica do 15 plačanih tednov očetovskega dopusta, ki ga ni mogoče prenesti na mater – t. i. **očetovska kvota**⁵⁹. Znotraj teh 15 tednov, se očetu povrne 100% njegove plače, lahko pa očetovski dopust

⁵⁸ Brandth, B., Kvande, E. (2018). 'Norway country note', v Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. in Moss, P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018*, str. 513. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

⁵⁹ Očetovska kvota je bila predstavljena leta 1993 z novo shemo starševskega dopusta in je na začetku znašala 4 tedne. Prvič je bila shema revidirana 2005, ko se je očetovska kvota podaljšala na 5 tednov, za tem pa na vsakih par let, zadnjič je bila revidirana 2018, ko so jo podaljšali na 15 tednov (Nacionalno poročilo, str. 17).

razširi na 19 tednov, v tem primeru se mu povrne 80% plače (Senter for Likestillings-Forskning, 2019)⁶⁰. Po zadnjih dostopnih podatkih iz Nacionalnega poročila (str. 17) je **viden napredek v koriščenju očetovskega dopusta**, ki ga je **v letu 2011** v celoti koristilo več kot **66% očetov**, leta **2014** pa **71% očetov**. Ob rojstvu otroka očetu pripadeta tudi 2 tedna neplačanega dopusta, razen če ga delodajalec samoiniciativno plača z namenom podpore usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (prav tam).

ii) Sistem varstva otrok na Norveškem je celovit organizem, ki odraža trude skandinavsko/nordijskih socialnih sistemov. Po podatkih iz leta 2019⁶¹, vrtec obiskuje **9 od 10 otrok s starostjo med 1 in 5 let**, 47% vseh vrtcev (od 5,788 v letu 2019) pa je javnih vrtcev. Vlada financira najmanj **80% vseh stroškov upravljanja vrtcev** – tako javnih kot zasebnih. Leta 2018 so oblasti porabile več kot **644 milijonov norveških kron** (okoli 63,6 milijonov evrov) za **nižanje prispevkov staršev**, kar je pripomoglo k povečanemu vpisu v vrtec za 1,2% v primerjavi s prejšnjim letom. Staršem je na voljo tudi **pravica do denarnega dodatka**, če imajo otroka starega med **1-2 leti**, ki **ne obiskuje vrtca**. Dodatek se dodeljuje v vrednosti **20, 40, 60, 80 ali 100%**, odvisno v kolikšni meri otrok obiskuje ali ne obiskuje vrtca⁶².

4.3. Izzivi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v času epidemije Covid-19 na Norveškem

Na Norveškem sta bila že pred epidemijo Covida-19 v ospredju dva trenda glede izbire tipa in časovnega okvirja zaposlitve pri ženskah: i) **ženske so večinoma zaposlene v javnem sektorju** (70% vseh zaposlenih v javnem sektorju je žensk, v zasebnem sektorju pa je zaposlenih le 37% žensk) in ii) **ženske so v večji meri kot moški zaposlene za skrajšan delovni čas** (41% žensk v letu 2018). Po drugi strani so na Norveškem v zadnjih desetih letih bili doseženi **pozitivni napredki pri delitvi skrbi za dom in otroke** med obema staršema, zaradi česa se je odstotek žensk, ki so zaposlene za skrajšan delovni čas v tem časovnem obdobju zmanjšal, ampak še

⁶⁰ Senter for Likestillings-Forskning. (2019). Parental Leave and Father Quota. Dostopno prek: <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/parental-leave-and-father-s-quota/corestatus-parental-leave-fathers-quota.pdf>

⁶¹ Utdannings-direktoratet. (2019). The Norwegian Education Mirror. Dostopno prek: <https://www.udir.no/in-english/education-mirror-2019/school/>

⁶² nav. (2022). Cash-for-care benefit. Dostopno prek: <https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers>

vedno ostaja visok napram odstotku moških, ki so zaposleni za skrajšan delovni čas (Kilden, 2020)⁶³.

Kljub pozitivnim napredkom je epidemija Covid-19 predstavila nove izzive usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za oba spola. **Center za enakost (Likestillingssenteret)** je v letu 2020 izvajal **raziskavo glede izzivov, s katerimi so se soočali zaposleni starši tekom epidemije Covid-19** (v nadaljevanju Raziskava)⁶⁴, v kateri je sodelovalo 730 ljudi, od tega 34% moških in 47% žensk, od katerih jih je takrat 46% imelo vsaj enega otroka. Raziskava je pokazala, da je **večina dolžnosti, povezanih s skrbjo za dom in otroke v veliki meri padla na ženske, ne glede na to, ali so bile polno zaposlene, delno zaposlene ali brezposelne**. Ker je velika večina žensk zaposlenih v javnem sektorju (zdravstvo – **88% vseh zaposlenih v zdravstvu predstavljajo ženske**, izobraževanje in druge javne storitve), ki je bil pod največjim pritiskom tekom epidemije, so ženske še bolj izkušale pritiske za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Med glavne obveznosti, ki so jih poleg dela doma večinoma opravljale ženske se umeščajo: i) **pomoč otrokom pri učenju**, ii) **nakupovanje osnovnih življenjskih potrebščin** in iii) **skrb za bolne otroke**. Po podatkih iz leta 2020 so ženske izkusile več psihičnega stresa kot moški, tudi zaradi strahu pred okužbo z virusom (njihovo okužbo ali okužbo otrok), saj bi to pomenilo pomanjkanje skrbi za dom in/ali otroke (Kilden, 2020).

Poleg neenakih razporeditev obveznosti v povezavi s skrbjo za dom in družino med moškimi in ženskami, sta se oba spola strinjala (**80% izmed vseh 1000 vključenih v Raziskavo o delo na domu in digitalnih rešitvah**)⁶⁵, da je bilo **delo na domu največja sprememba**, kateri se je bilo potrebno prilagoditi. Udeleženci v raziskavi so izpostavili predvsem naslednje spremembe, ki se jim je bilo težko prilagoditi, zaradi neurejenih zakonskih predpisov in prej nepoznane situacije dela na domu: i) **obremenitev z več delovnimi nalogami** kot prej v pisarni, ki jih je bilo potrebno izvesti v (pre)kratkem času, ii) **povečana količina delovnih ur**, iii) **potreba po nenehni**

⁶³ Kilden. (2020). Likedillings – konsekvenser av koronapandemien. Dostopno prek: https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/rapporter/notat_bufdir_likestillingskonsekvenser_av_koronapandemien_arbeidsliv_og_ekonomi.pdf

⁶⁴ Likestillingssenteret. (2020). Korona og likestilling. Dostopno prek: [https://www.revregn.no/asset/pdf/2021/02/RR-2021-02\(26\).pdf](https://www.revregn.no/asset/pdf/2021/02/RR-2021-02(26).pdf)

⁶⁵ Nergaard, K. (2020). Hjemmekontor og digitale løsninger. Dostopno prek: <https://www.fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>

razpoložljivosti, zaradi rednega usklajevanja s sodelavci in iv) **težave s produktivnostjo**, zaradi prisotnosti družinskih članov (prav tam).

4.4. *Smernice za prihodnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem*

Nacionalno poročilo (str. 20-22) izpostavi predvsem dosegljive ukrepe, ki se jih lahko **poslužujejo delodajalci** in z njihovo implementacijo omogočijo boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja svojim zaposlenih. Ukrepi so v osnovi namenjeni **spodbujanju moških delavcev**, da so aktivni tako v službenem in domačem okolju:

- **plačilo 14-dnevne odsotnosti** delavca ob rojstvu otroka, kar zakonsko ni opredeljeno kot nujno plačilo;
- spodbujanje moških, da izkoristijo **podaljšano verzijo očetovskega dopusta** (19 tednov), tako da se tekom celotnega očetovskega dopusta **izplačuje plača** v vrednosti **100%** redne plače;
- možnost **plačane odsotnosti**, če je ta uveljavljena z namenom udeležbe na **pomembnejših družinskih prelomnicah/dogodkih** (prvi dan šole, kulturne prireditve itd.);
- možnost **drsečega urnika** z namenom lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- vpeljava osnovnih **tehnoloških orodij**, ki omogočajo nemoteno delo od doma za zaposlene;
- **zmanjšanje ur dela v fizično zahtevnih poklicih**, z namenom zmanjšanja bolniških odsotnosti, zaradi preobremenitve (prav tam).

5. Spremembe delovnega mesta in okolja v času Covid-19 – pomen dela na domu v Sloveniji

Pričujoče poglavje, ki obravnava spremembe delovnega mesta in okolja v času Covid-19 z vidika dela na domu, sestoji iz treh podpoglavij. V prvem podpoglavju s pomočjo analize in interpretacije primarnih in sekundarnih virov pripravimo pregled **obstoječega stanja na področju dela na domu v Sloveniji**. Pri tem se osredotočimo tako na zakonodajni vidik (pravna podlaga) kot na samo **pojavnost dela od doma** (tako z vidika kvantitativnih kot kvalitativnih podatkov). V drugem podpoglavju

kontekstualiziramo **pomen dela na domu** za **usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**, pri čemer se osredotočimo tako na **priložnosti** kot **pasti** dela od doma za samo uspešnost takšnega usklajevanja. V tretjem podpoglavju identificiramo **primere dobrih praks** dela na domu kot načina zagotavljanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, pri čemer se osredotočimo na **širši vidik enakosti spolov**.⁶⁶

5.1. Pregled obstoječega stanja na področju dela na domu v Sloveniji

Po poročanju Statističnega urada Republike Slovenije (SURS), je samo pojavnost dela na domu v okviru rednih delovnih razmerij težko oceniti.⁶⁷ Razloga sta vsaj dva, navaja analiza PGZ (2021, str. 3),⁶⁸ in sicer: i) **manko obstoječih raziskav** na tem področju (najnovejša je iz leta 2016)⁶⁹; ii) spreminjanje narave dela na domu in dela na daljavo zaradi IKT je tako hitro, da obstoječe raziskave težko dohajajo to (novo) realnost. Kljub temu obstajajo določene ocene o tem, koliko zaposlenih se v Sloveniji dejansko srečuje z delom od doma. Obstajata dva načina, in sicer: i) **rezultati mednarodno-primerjalnih študij** iz leta 2001, 2004 in 2008 s strani Centra za upravljanje človeških virov na Fakulteti za družbene vede (Svetlik in dr., 2002⁷⁰; Svetlik in dr., 2006⁷¹; Kohont in Ignjatović, 2013⁷²; ii) poročila organizacij oziroma agencij (npr. Eurostat in SURS). Analiza raziskav pojavnosti dela od doma in dela na daljavo pred epidemijo Covid-19 je pokazala, da se je **delo na domu** v večjih organizacijah (z 200 ali več zaposlenih) skoraj **prepolovila**, za štirikrat pa se je **povečalo delo na daljavo**. Ob tem še velja poudariti, da je do epidemije Covid-19 **fleksibilne oblike dela** koristilo **5 ali manj odstotkov vseh zaposlenih**. Nekoliko drugačne ugotovitve z vidika deleža

⁶⁶ Za podroben pregled področja dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini, glej PGZ (2021).

⁶⁷ SURS. 2019. Delovno aktivno prebivalstvo v izbranih poklicnih skupinah po občinah delovnega mesta. Dostopno prek <https://www.stat.si/Statweb/News/Index/8781>.

⁶⁸ PGZ (2021). Poročilo o izvedbi analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini. Dostopno prek: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-o-izvedbi-analize-slovenske-zakonodaje-ki-ureja-podrocje-dela-od-doma-in-dobrih-praks-pravnih-podlag-v-tujini.pdf>.

⁶⁹ Faganel, T. (2016). *Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja* (magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede: Ljubljana.

⁷⁰ Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Gnidovec, Meta, Ignjatović, Miroljub, Mesner- Andolšek, Dana, Stanojevič, Miroslav in Trbanc, Martina. (2002). Upravljanje človeških virov, Slovenija 2001: mednarodna primerjalna študija. Ljubljana: Arhiv družboslovnih podatkov. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi01.xml>

⁷¹ Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Ignjatović, Miroljub, Kopač, Anja, Mesner-Andolšek, Dana, Nadoh, Jana, Pavlin, Samo, Stanojevič, Miroslav in Trbanc, Martina. (2006). Upravljanje človeških virov, Slovenija 2004: mednarodna primerjalna študija. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi04.xml>

⁷² Kohont, Andrej in Ignjatović, Miroljub. 2013. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3): 350–381.

pojavnosti dela od doma nudita SURS⁷³ in Eurostat⁷⁴, ki pokažeta, da se od leta 1996 naprej delež tistih, ki **po navadi dela od doma**, povečuje. Če je leta **1996** bilo **3,7 %** takšnih, ki so po navadi delali od doma, pa je bilo leta **2019** takšnih zaposlenih že **6,8 %**. Največji preskok je moč zabeležiti leta 2004, ko je Slovenija postala članica EU (6,1 %) in v letih 2014 (7,7 %) in 2015 (7,9 %), ko je bila Slovenija še v obdobju okrevanja zaradi svetovne gospodarske krize. Pri tem velja osvetliti tudi podatke o delu od doma **z vidika spola – ženske** so v obdobju med leti 1996–2019 v veliko višjih odstotkih delale od doma napram moških – najbolj izrazito po letu 2009, ko je **več kot 8 % žensk po večini delalo od doma** napram med **4,5–6,9 % moških** (Eurostat, 2021).

Prikaz 6: *Prikaz vseh zaposlenih oseb med 15-65 let, ki so v obdobju med 1996 in 2019 delali od doma, izraženo v odstotkih*



Vir: PGZ (2021, str 22).

Eden izmed bolj merodajnih podatkov – ko je govora o spremljanju pojavnosti dela od doma – so tudi uradne statistike **Inšpektorata Republike Slovenije za delo**. Na ta način lahko pridemo do podatka, da je leta 2019 – še pred izbruhom epidemije Covid-19 – **2062 delodajalcev** svoje zaposlene prijavilo za delo od doma (FinD-INFO,

⁷³ SURS. (2021). Aktivno in neaktivno prebivalstvo. Raziskava o trgu delovne sile.

⁷⁴ Eurostat. 2021. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Dostopno prek <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

2020).⁷⁵ Leta 2020, ko se je začela epidemija Covid-19 in z njo povezani ukrepi, pa je takšnih delodajalcev bilo že **10.566**. Od leta 2020 Slovenija prav tako beleži prve razprave na **politični ravni** glede urejanja dela od doma, ko je konec leta **Ekonomsko-socialni svet** (ESS) oblikoval prvo **delovno skupino za pripravo sprememb ZDR-1**, s čimer bi prišlo do **urejanja področja dela od doma** z aneksom k pogodbi o zaposlitvi (ESS, 2020).⁷⁶ Strateški svet **Gospodarske zbornice Slovenije** (GZS) je namreč že oktobra 2020 določil **šest skupnih izhodišč** oziroma priporočil glede **kolektivnega urejanja dela na domu v vseh dejavnostih**, ki naj bi bile že v letu 2021 predmet **kolektivnih pogajanj**, in sicer (Šelih in partnerji, 2020 v PGZ, 2021, str. 24–25)⁷⁷:

- 1) možnost začasnega in občasnega dela na domu se opredeli z **aneksom k sklenjeni pogodbi o zaposlitvi**;
- 2) delo na domu se določi kot **možna dodatna oblika delovnega razmerja** za določen čas;
- 3) v zvezi z **zdravimi in varnimi delovnimi razmerami** pri delu na domu delodajalec izda navodilo, delavec pa poda izjavo, da njegovo delo na domu izpolnjuje zahteve, predpisane v izjavi o varnosti z oceno tveganja;
- 4) opredeli se **višina nadomestila za uporabo lastnih delovnih sredstev**;
- 5) določi se **pravica do "odklopa"** od elektronskih in tehničnih medijev po koncu delovnega časa;
- 6) opredeli se **varstvo zasebnosti delavca in poslovne skrivnosti**.

V dosedANJI (javni) razpravi na področju urejanja dela od doma, ki se je uradno odprla novembra 2020, je mogoče zaznati **pripravljenost za oblikovanje ustrezne zakonske podlage za urejanja dela od doma in/ali dela na daljavo** (PGZ, 2021, str. 27). Pri tem obstajata predvsem dve osi razprav, in sicer: i) delo na domu je **priložnost** za trg delovne sile, da postane bolj privlačen in fleksibilen ter s tem **omogoči boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**; ii) delo na domu ima določene **pasti**, zaradi česar lahko postane del širšega izziva za trg delovne sile in **manj**

⁷⁵ FinD-INFO. 2020. Razprava o zakonski poenostavitvi dela na domu še letos. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/268499>

⁷⁶ Ekonomsko-socialni svet. 2020. 334. Seja ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta>

⁷⁷ Šelih in partnerji. 2020. Delo na domu v prihodnosti. Dostopno prek: <https://selih.si/covid-19/delo-na-domu-v-prihodnosti/>

ugoden za uveljavljanje ukrepov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Oba vidika predstavimo v naslednjem podpoglavju.

5.2. Priložnosti (in pasti) dela od doma za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji

GZS (2020)⁷⁸ je že leta 2020 sporočil, da sta bili Kolektivni pogodbi za grafično dejavnost ter časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti že spremenjeni v smeri izhodišč, kot jih je zastavil njihov **strateški svet**. Šelih in partnerji (2020) so tako pokazali, da so bile **spremembe** sledeče: i) delodajalcu je omogočeno, da nadzoruje ustrezne pogoje z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu tako, da od delojemalca zahteva ustrezen slikovni material prostorov, v katerem dela; ii) opredelitev pogojev, pod katerimi se sploh lahko organizira delo na domu in način nadzora nad opravljenim delom; iii) določeno je bilo minimalna višina nadomestila za uporabo svojih delovnih sredstev (vsaj 0,75 EUR/dan za prostor oziroma vsaj 1,75 EUR/dan za svoja tehnična sredstva). Ko je prišlo do sprememb teh dveh Kolektivnih pogodb je GZS začel poudarjati pri svojih izhodiščih za delo od doma, da je ta posebej **privlačna oblika dela za starejše, bolj oddaljene, mlade mamice** in sodelavce pri posameznih projektnih nalogah (PGZ, 2021, str. 25). Temu so začele pritrjevati tudi nekatere **agencije za zaposlovanje**, ki so v grobem začele izpostavljati naslednje **pozitivne vidike dela od doma** in/ali dela na daljavo: i) **povečana motivacija zaposlenih**; ii) **lažje vsakodnevno usklajevanje obveznosti zaposlenih**; iii) **ni dnevne vožnje na delo** in s tem povezane **izgube časa**; iv) **pritisk mlajših generacij**, ki stremijo k **fleksibilnim oblikam dela**; v) **boljša zbranost zaposlenega**, ki ima možnost **mirnejšega okolja** za zahtevnejše delovne naloge; vi) **individualno urejanje delovnih dni**.⁷⁹

Če so delodajalska združenja in organizacije v večji meri izpostavljala pozitivne vidike dela na domu in/ali dela na daljavo, pa so **sindikalna združenja** – ob pozitivnih vidikih – izpostavljala tudi nekatere (potencialno) **nedorečene vidike**, zaradi česar bi lahko

⁷⁸ GZS. 2020. Webinar GZS: Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa. Dostopno prek https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/ArticleId/77161/webinar-gzs-delo-na-domuna-daljavo-in-pravica-do-odklopa

⁷⁹ Glej npr. Žurnal. 2020. Delo od doma: na nekaterih ministrstvih jih od doma dela precej, na drugih nihče. Dostopno prek: <https://www.zurnal24.si/slovenija/delo-od-doma-na-nekaterih-ministrstvih-jih-od-doma-dela-precej-na-drugih-nihce-339983>

delo od doma imelo nekatere **negativne posledice za delojemalce**, tudi z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Tako je denimo Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) izpostavila naslednje **nedorečene** oziroma pasti dela od doma: i) vsakega dela se **ne da opravljati od doma**; ii) **časovna obremenitev delojemalca**, saj lahko ob neustrezni zakonski podlagi takšna fleksibilna oblika dela privede do tega, da je delojemalec na razpolago 24 ur na dan⁸⁰; iii) izziv **evidentiranja delovnega časa**; iv) **manko socialnega stika**; v) problem neustreznih pristojnosti Inšpektorata za delo za nadzor dela, še posebej ko pride do **poškodb** (npr. zdrs v kopalnici, poškodba v kuhinji). Če strnemo, lahko zapišemo, da je za samo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja največji izziv **mešanja dela in zasebnosti**, saj urnik hitro postane **fleksibilen** do te mere, da je lahko delojemalec (tudi na račun opravljanja dela drugih vsakodnevnih obveznosti tekom dopoldneva) **ves čas dosegljiv**.

5.3. Primeri dobrih praks dela na domu kot načina zagotavljanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji

Raziskava dobrih praks upravljanja z raznolikostjo in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji, ki jo je leta 2019 naročil **Zagovornik načela enakosti**, povzema vrsto različnih primerov dobrih praks za spodbujanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (Zagovornik načela enakosti, 2019).⁸¹ Pri tem izpostavlja dva dobra primera, v katerih je delo od doma ključno prispevalo k izboljšanju položaja delojemalca, predvsem z vidika **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**. Pri prvem primeru je zaposlena v podjetju poročala, da je bila že popolnoma na robu izgorelosti, saj je v prostem času (in velikokrat v času službenih obveznosti) **skrbela za bolne starše svojega partnerja** (lahko bi bile tudi skrbstvene obveznosti za otroka). Ker **skrbstvene obveznosti** v večini primerov v slovenski družbi prevzemajo **ženske**, je – kot je navedeno v poročilu – izrednega pomena, da se jim, v kolikor si z delom želijo nadaljevati, omogočijo takšni pogoji, da lahko zaposleni primerno razporeja svoje službene obveznosti. V konkretnem primeru je zaposlena s partnerjevim očetom **trikrat na teden v dopoldanskih urah obiskovala**

⁸⁰ Gre za idejo, da se delovni proces z odhodom domov fizično prekine.

⁸¹ Zagovornik načela enakosti. (2019). *Raziskava dobrih praks in upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji*. Dostopno prek <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>

terapije. Po **uvedenem ukrepu** (in pogovoru z vodstvom), ji je bilo omogočeno, da je teh trikrat na teden zamujene delovne obveznosti **opravljala popoldan od doma** (Zagovornik načela enakosti, 2019, str. 121).

Kot drug primer velja izpostaviti uspešno podjetje, ki je trajnostno usmerjeno in sloni na znanju ter talentih svojih zaposlenih. Ob tem Poročilo (2019, str. 119) izpostavlja, da ima podjetje 71 zaposlenih, od tega ženske predstavljajo 61 % vseh zaposlenih – generalna direktorica je ženska, ki je hkrati tudi edina ženska med vsemi generalnimi direktorji držav, kjer ima podjetje svojo maloprodajno mrežo. Podjetje je na račun takšne raznolikosti in zasledovanja **načela enakosti spolov** uvedla različne ukrepe, ki spodbujajo **gibljev delovni čas in delo od doma**, s čimer močno prispevajo k potencialu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (prav tam). Končno, velja tudi omeniti, da v Sloveniji od leta 2007 obstaja certifikat **Družini prijazno podjetje**, ki je od leta 2007 certificiralo že **240 slovenskih podjetij** in organizacij, ki zaposlujejo preko **80.000 zaposlenih**. Tudi zaposleni v teh podjetjih/organizacijah so poročali o različnih vidikih **izboljšav na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** kot posledici sprejetih ukrepov na ravni organizacij/podjetij, kar je eden izmed temeljnih ciljev takšnega certificiranja.⁸²

6. Spremembe delovnega mesta in okolja v času Covid-19 – pomen dela na domu na Norveškem

V tem poglavju, ki ga sestavljajo tri podpoglavja, obravnavamo spremembe delovnega mesta in okolja v času epidemije Covid-19 na Norveškem, s poudarkom na delu na domu. Prvo poglavje je namenjeno **prikazu obstoječega stanja na področju dela na domu na Norveške**. Slednje temelji na analizi dostopnih norveških kot drugih tujih raziskav, ki so bile izvedene z namenom odkrivanja **najnovjših trendov glede dela na domu**. V drugem poglavju se osredotočimo na **pozitivne in negativne vidike dela na domu** oziroma na priložnosti in pasti, ki jih tako delo prinaša za posameznike z različnimi osebnimi okoliščinami kot so **starševstvo in različni poklicni profili**. V

⁸² **Za več primerov dobrih praks** glej: Ekvilib. (2015). Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>

tretjem poglavju identificiramo **primere dobrih praks dela na domu na Norveškem**, z ozirom na vključevanje vidika enakosti spolov v operacije podjetij.

6.1. Pregled obstoječega stanja na področju dela na domu na Norveškem

Na Norveškem pred epidemijo Covida-19 ni bilo posebnega razlikovanja med delom na daljavo in delom na domu - delo na domu je bila enostavno največkrat koriščena oblika dela na daljavo. Med leti **2010 in 2020**⁸³ je odstotek zaposlenih, ki so pogosto delali od doma zrastle iz **3.9% na 4.9%**, kar je veliko manj kot povprečje vseh evropskih držav, ki je leta 2020 znašalo **12.3%**⁸⁴. Število zaposlenih, ki občasno delajo na domu se je seveda s prihodom epidemije Covid-19 drastično spremenilo. Inštitut za proučevanje dela (*Arbeidsforskningsinstituttet*) je v aprilu 2022 pripravil **Poročilo o delu na domu** (v nadaljevanju Poročilo o delu na domu)⁸⁵ na Norveškem, ki ga je **naročilo norveško Ministrstvo za delo in enake možnosti**. Poročilo temelji na več anketnih raziskavah glede trendov in posledic dela na domu, ki je doseglo ogromne razsežnosti tekom epidemije Covid-19 na Norveškem in predstavlja najnovejše ugotovitve na teh področjih. Po zadnjih podatkih (april 2022) je v Poročilu o delu na domu navedeno (str. 2-3), da **lahko od doma dela 50% norvežanov**, glede na različne profile zaposlitve. **Leta 2021 je zaradi vladnih ukrepov** za obvladovanje epidemije Covid-19 **od doma delalo 59% zaposlenih**, ta odstotek pa se je znatno zmanjšal na **37% v 2022**. Proti letu **2021 (9%)**, je v **2022 18%** zaposlenih imelo tudi **pogodbo ali aneks k pogodbi**, ki opredeljuje pravice in dolžnosti, povezane z delom na domu. Raziskave so pokazale, da je približno **7 izmed 10 zaposlenih** v letih 2021 in 2022 (okoli 72%) želelo **vsaj delno opravljati delo na domu**, s koncentracijo odgovorov okoli enega ali dveh dni v tednu.

Pred epidemijo Covid-19 in tudi tekom nje, na Norveškem ni bilo **posebnih zakonskih predpisov, ki so urejali pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev za delo na**

⁸³ Statista. (2022). Share of employees who occasionally work from home in Norway from 2010 to 2020, by frequency. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/1218121/share-of-employees-who-occasionally-work-from-home-in-norway-by-frequency/>

⁸⁴ Statista. (2022). Percentage of employed people usually working from home in Europe 2020, by country. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>

⁸⁵ Arbeidsforskningsinstituttet. (2022). Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser. Dostopno prek: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/bilder/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/r2022_04-hjemme-borte-uavgjort-25042022.pdf

domu, vsaj ne v takem obsegu, ki ga je kasneje zahteval Covid-19 (natančna opredelitev ur, varstvo delavca pri delu na domu). Z **1. julijem 2022** (Strømman, 2022)⁸⁶ so na Norveškem v veljavo vstopila nova zakonska določila, ki so rezultat kolektivnih pogajanj glede potrebnih zahtev za zaščito delavcev in delavk, ki redno, občasno ali začasno delajo na domu. Nove zakonske obveze za delo na domu po novem določajo⁸⁷:

- redno, občasno in začasno na domu se opredeli z **aneksom k sklenjeni pogodbi o zaposlitvi**;
- delo na domu se določi kot **možna dodatna oblika delovnega razmerja** za določen čas;
- v pogodbi o zaposlitvi oziroma aneksu mora biti **opredeljeno število delovnih ur**, ki ne smejo presegati **37.5 ur tedensko**,
- v zvezi z **zdravimi in varnimi delovnimi razmerami** pri delu na domu delodajalec izda navodilo, delavec pa poda izjavo, da njegovo delo na domu izpolnjuje zahteve, predpisane v izjavi o varnosti z oceno tveganja;
- opredeli se potreba delavca po delovnih sredstvih in delodajalec temu primerno odredi **nadomestilo za uporabo lastnih delovnih sredstev**,
- **delodajalec mora zagotoviti servisna popravila opreme**, ki je potrebna za delo na domu,
- opredeli se **varstvo zasebnosti delavca in poslovne skrivnosti**.

6.2. Priložnosti (in pasti) dela od doma za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem

Poročilo o delu na domu (str. 52–61) je izpostavlja tako **pozitivne kot negativne vidike dela na domu**, ki slonijo na raziskavi, opravljeni leta 2022 na delavcih in delodajalcih. Pogoj za vključitev v raziskavo za delavce je bil, da slednji opravljajo **delo na domu vsaj enkrat tedensko**, vključeni delodajalci pa so **zaposlovali vsaj eno osebo, ki je delala od doma vsaj enkrat tedensko**. Pomembno je poudariti, da je imela večina anketiranih delavcev **dostop do domače pisarne**, tj. ločen prostor, v

⁸⁶ Strømman, B. E. (2022). New regulations regarding work from home. Norway's Tax Blog. Dostopno prek: <https://blogg.pwc.no/skattebloggen-en/new-regulations-regarding-work-from-home>

⁸⁷ Dfø. (2022). Arbeidssted. Dostopno prek: <https://arbeidsgiver.dfo.no/personaloppfolging/arbeidssted>

katerem lahko posameznik v miru opravlja delovne obveznosti, dodatno so se raziskave izvajale, ko so se **odprle izobraževalne ustanove** in delavci niso več sočasno opravljali dela na domu in skrbeli za otroke. Med osrednje prednosti dela na domu, ki so jih opredelili anketiranci se vključujejo: i) **fleksibilnost**, ki jo omogoča delo na domu, ii) **manj stresa in bolniških odsotnosti**, iii) več osebne časa, ker **ni vožnje do delovnega mesta**, iv) **povečano zaupanje med delavcem in delodajalcem**, v) **večja motivacija zaposlenih**. Raziskava je pokazala tudi, da so se delavci, ki delajo od doma v večini strinjali (54%), da ob koncu delavnika ne razmišljajo o delu in jih delovne obveznosti ne bremenijo v osebem času (prav tam).

Kot osrednje negativne vidike dela na domu so delavci in delodajalci izpostavili: i) **odsotnost vzdrževanja delovne kulture**, ki se najbolje razvija v pisarni, ii) **pomanjkljiva komunikacija s sodelavci**, iii) občutek delavcev, da **delo na domu odvzame morebitne priložnosti mreženja in napredovanja**, iv) odvisnost od **digitalnih orodij** pri vzpostavitvi novih odnosov **s potencialnimi strankami/poslovnimi partnerji**, v) **potreba po bolj učinkoviti organizaciji delovnega in osebne časa** (prav tam). Že raziskava iz leta 2020⁸⁸ je pokazala, da so bili **norvežani zelo razdeljeni, kar se tiče komuniciranja in sestankov na spletu**. Že takrat je digitalna orodja za službena srečanja, zaradi epidemije Covida-19 uporabljalo 61% vseh zaposlenih, izmed katerih se jih je **37% strinjalo, da so sestanki po spletu bolj učinkoviti** kot sestanki v živo, **33% pa so si želeli sestankov živo namesto preko spleta** (24% je bilo neopredeljenih). Raziskava, predstavljena v poročilu o delo na domu je torej potrdila skrbi delavcev, da je ena izmed večjih slabosti dela na domu pomanjkanje socialnih stikov, ki omogočajo nemoteno komunikacijo in grajenje odnosov med zaposlenimi kot grajenje odnosov s strankami in poslovnimi partnerji.

6.3. Primeri dobrih praks dela na domu kot načina zagotavljanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem

Smite in dr. (2021)⁸⁹ so kot dobro prakso dela na domu izpostavili **Telenor, multinacionalnega vodilnega telekomunikacijskega operaterja**, ki je prisoten tudi

⁸⁸ Statista. (2020). Do you find digital meetings more efficient than physical meetings? Dostopno prek <https://www.statista.com/statistics/1218093/opinions-on-efficiency-of-digital-meetings-in-norway/>

⁸⁹ Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez Huerta, J. in Mendez, D. (2021). Work-From-Home is Here to Stay: Call for Flexibility in Post-Pandemic Work Policies. V Harvard Business Review, 98(6), 58–67. Dostopno prek: <https://arxiv.org/pdf/2203.11136.pdf>

na Norveškem trgu. Na samem začetku epidemije Covid-19 je Telenor uveljavil izredno **fleksibilno obliko dela**, kjer so si zaposleni lahko sami izbirali kje in kdaj bodo delali. Komunikacijo med zaposlenimi in predavanje ključnih informacij so rešili s t. i. **skupinskim manifestom**, znotraj katerega je vsaka **delovna skupina/oddelek opredelila katere naloge, srečanja, sestanki se bodo izvajali od doma, v hibridni obliki ali v živo**. Prav tako so delovne skupine/ekipe vnaprej določile dneve, ko bodo vsi lahko prisotni na delovnem mestu. Skupinski manifesti so in še vedno delujejo kot živi organizmi, ki jih delavci uporabljajo za **kontinuirano razporejanje delovnega in osebnega časa**, kar jim omogoča praktično nemoteno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (prav tam).

Kot eno izmed dobrih praks je potrebno izpostaviti še uspešno **inženirsko svetovalno podjetje na Norveškem Multiconsult**, ki deluje na področjih kot so gradbeništvo, obnovljivi viri energije in transport. Leta 2017 je podjetje imelo težave z identificiranjem potreb delavcev na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, prav tako so se vodilni kadri zavedali potrebe po vključitvi politik za enakost spolov. Istega leta si je podjetje za začetek zadalo **4 ključne cilje**, ki so naslovili takratno pomanjkanje enakosti spolov na različnih nivojih podjetij: i) vsaj **30% žensk na vodilnih položajih**, ii) **uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju projektov in na strokovnih položajih**, iii) **uravnoteženo zaposlovanje** obeh spolov (v zadnjem krogu razgovorov morajo biti tako moški kot ženske) in iv) **zmanjšanje plačine vrzeli** med moškimi in ženskami, glede na aktualno statistiko industrije, v kateri podjetje deluje. Rezultati ciljev so bili izmerjeni po treh letih in so pokazali iskrene trude podjetja (MASP, b. d., str. 9)⁹⁰.

Prikaz 7: Rezultati, merjeni po treh letih izvajanja ukrepov, ki spodbujajo enakost spolov

Cilj (2017)	Status (Oktober 2020)
-------------	-----------------------

⁹⁰ MASP. (b. d.). Work-life balance in the North, executive summary. Dostopno prek: <http://economiaelavoro.comune.milano.it/sites/default/files/2022-03/WP3.%20Norwegian%20Best%20Practices%20Executive%20Summary%20Report.pdf>

30% žensk na vodilnih položajih	43% žensk na vodilnih položajih, 50% žensk v upravnem odboru podjetja in ženska direktorica
Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju projektov in na strokovnih položajih	Ni točnih meritev, ampak okoli 40% žensk na vodilnih in strokovnih položajih, največje zvišanje (2%) v arhitekturnem oddelku
Uravnoteženo zaposlovanje obeh spolov	V 95% vseh krogov razgovorov so bili prisotni tako moški kot ženske
Zmanjšanje plačilne vrzeli	Indeks znaša 99,9 – znatne izboljšave, ampak ženske imajo še zmeraj nižjo plačo kot moški zaposleni

Vir: MASP, str. 9.

Leta 2020, z začetkom Covida-19, se je **velik del dela v podjetju Multiconsult preusmeril v delo na domu**, kar je pomenilo nujno identifikacijo potreb zaposlenih po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Kljub specifičnemu sektorju podjetja (svetovanje), so bili rezultati dela na domu nadvse obetavni in tudi ko je norveška vlada februarja 2022 odstranila ukrepe za delo na domu, se je podjetje odločilo, da bodo obdržali občasno delo na domu. Tej odločitvi primerno so **prilagodili tudi vsa izobraževanja**, ki jih redno izvajajo v podjetju, da so ta zdaj dostopna v obliki **spletnih seminarjev na ločeno oblikovani spletni platformi za zaposlene, ki delajo od doma**. Na spletni strani so dostopna tudi **vodila za zaposlene**, glede dnevnih izzivov, s katerimi se morda srečujejo pri delu od doma, ki jih lahko uporabljajo za nemoten proces dela⁹¹.

⁹¹ Multiconsult. (2021). Annual Report 2021. Dostopno prek: <https://www.multiconsult.no/assets/Multiconsult-Annual-report-2021-PDF.pdf>

7. Zaključek

Namen pričujoče analize in pregleda obstoječega stanja (v nadaljevanju Analiza) je bil ponuditi zaokrožen okvir za začetek **snovanja vodil** in **ukrepov** ter **interaktivnih spletnih vsebin na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**. Na ta način analiza in pregled obstoječega stanja ne samo da služi kot ogrodje za nadaljevanje projekta Prometej, temveč tudi zapolnjuje vrzel na področju razumevanja razsežnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja prek prepleta treh ravni (družbena, organizacijska in individualna). Pri tem je Analiza pomembno gradila na pojavnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v in po času epidemije Covid-19, ki je pospešila uvajanje dela na domu s strani delodajalcev. Ugotovitve so pokazale, da je Slovenija ena izmed tistih držav, ki ima – z vidika zakonodaje – robusten okvir, ki omogoča implementacijo ukrepov na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s poudarkom na **vključevanju moških**. Na ta način je družbena raven ustrezno zastavljena, omogoča naslavljanje spolnih stereotipov na organizacijski in individualni ravni s ciljem zmanjševanja **neenakega položaja žensk** in moških glede **skrbstvenih obveznosti**. Slednje so – ne glede na to, da družbeni okvir omogoča dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja – še naprej namreč izrazito v **domeni žensk**, zaradi česar je sama pojavnost **dvojnega bremena** v Slovenijo toliko večja.

Analiza je prav tako ponudila **praktične vidike** glede same organizacije dela in delovnega okolja, da bi bili ukrepi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja bili bolj uspešni. Kot eden izmed pomembnih vidikov se je izkazala t. i. **fleksibilizacija delovnega časa** in/ali delo od doma, na kar opozarjajo tudi **dobre prakse**. Obstajajo tudi določeni izzivi, ki so inherentno povezani s takšno vrsto paradigmatične spremembe delovnega mesta, a znanja na tem področju že obstajajo, določene organizacijske kulture podjetij pa so takšne vrste dela že ponotranjili. To pomeni, da imajo takšne prakse potencial prelivanja s ciljem zagotavljanja ustreznih pogojev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Eden izmed pomembnejših vidikov Analize je bila tudi **kontekstualizacija pomena enakosti spolov** za samo implementacijo ukrepov, s katerimi bi krepili usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Ta se nanaša predvsem na potencial vključevanja moških v skrbstvena in gospodinjska dela, da bi prišlo do načela enakega vključevanja žensk

na trg delovne sile. Da bi to dosegli, je potreben ne samo zasuk na družbeni ravni, temveč tudi na **organizacijski ravni**. Rezultati namreč kažejo, da veliko moških ne pozna dovolj področja (in s tem svojih pravic), veliko njih pa je ujetih v takšno **organizacijsko kulturo podjetja**, ki ne omogoča njegovega vključevanja v skrbstvena in gospodinjska opravila. Zato je pomembno, da se izobraževanja na tem področju osredinjajo na pomen in vlogo moških pri zmanjševanju dvojnega bremena in enakopravnjšega vključevanja žensk na trg dela.

Za konec velja izpostaviti tudi potencial in priložnosti Analize za samo družbeno raven – obstajajo določena zakonska področja, ki bi jih lahko v **javnopolitičnem** smislu izboljšali, da bi dosegli ustrezno enakost spolov na trgu delovne sile in boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Če bi delodajalci imeli več manevrskega prostora za nagrajevanje, stimuliranje in (finančno) pomoč svojim zaposlenim na tem področju (vprašanje bonitet in višine pomoči z vidika davčnih osnov), bi lahko tudi delodajalci postajali vse konkurenčnejši na trgu, njihovi zaposleni pa vse bolj zadovoljni in produktivni zaradi tega, ker bi lahko uresničevali **potenciale usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**. V tem kontekstu bodo odločevalci lahko – ko bodo urejali okvir dela od doma – naslovili tudi ta vidik s ciljem uresničevanja **Direktive**, ki jo bo morala Slovenija implementirati v svoj pravni red še v letošnjem letu.

8. Viri

- Aragon. (2020). Vseslovenska raziskava Covid-19 Insight. Dostopno prek: <https://www.aragon.si/vseslovenska-raziskava-covid-19-insight-vol2/>
- Arbeidsforskningsinstituttet. (2022). Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser. Dostopno prek: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/bilder/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/r2022_04-hjemme-borte-uavgjort-25042022.pdf
- Bovenberg, A. L. (2005). *Balancing work and family life during the life course*. Tilburg: Tilburg University.
- Brandth, B., Kvande, E. (2018). 'Norway country note', v Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. in Moss, P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2018*, str. 513. Dostopno prek: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Chung, H. in van der Lippe, T. (2020): Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365–381.
- Dfø. (2022). Arbeidssted. Dostopno prek: <https://arbeidsgiver.dfo.no/personaloppfolging/arbeidssted>
- Egerstorm, C. (2021). Work-Life Balance: Discover why Sweden is a great place to work. Iknalsemikan. Dostopno prek: <https://www.iknalsemikan.com/post/work-life-balance-discover-why-sweden-is-a-great-place-to-work>
- Ekonomsko-socialni svet. 2020. 334. Seja ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20sveta>
- Ekvilib. (2015). Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>

- Eurofound. (2016). *European Quality of Life Survey 2016*. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>
- Eurofound. (2022). Living and working in Poland. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland>
- Eurostat. (2021). Closing the gender pension gap? Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>
- Eurostat. (2022). Share of women in the EU population. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics
- Eurostat. (2021). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Dostopno prek <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Evropska komisija. (2017). Pobuda za krepitev/podporo usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za delovno aktivne starše in oskrbovalce (An Initiative to Support Work-Life Balance for Working Parents and Carers). COM(2017)/252. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>
- Evropska komisija. (2022). Kako spodbujati dobro usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih po pandemiji bolezni COVID-19. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/eures/public/how-promote-good-work-life-balance-employees-post-covid-19-2022-05-05_sl
- Faganel, T. (2016). *Delo na domu v poslovno storitvenih dejavnostih z visoko vsebnostjo znanja* (magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede: Ljubljana.
- Fernández-Lozano, T. and Jurado-Guerrero, I.. (2021). In Depth: Men need to be families too: progress towards caring masculinities in MiC countries. Available at: <https://www.men-in-care.eu/progress-towards-caring-masculinities>
- FinD-INFO. 2020. Razprava o zakonski poenostavitvi dela na domu še letos. Dostopno prek: <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/dnevne-novice/268499>

- Fleming, P. J., Lee, J. G. L. in Dworkin, S. L. (2014). "Real Men Don't": Constructions of Masculinity and Inadvertent Harm in Public Health Interventions. *American Journal of Public Health*, 104(6), 1029–1035.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen* (Men and family reconciliation). Opladen: Budrich UniPress.
- Gärtner, M., Scambor, E. in Warat, M. (2021). Transnational Analysis of Studies in Organizations. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/MiC_org_transnational_report_april_2022.pdf
- Gnewski, M. (2019). Sweden's parental leave may be generous, but it's tying women to the home. *Guardian*. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/10/sweden-parental-leave-corporate-pressure-men-work>
- Grunow, D., Begall, K. in Buchler, S. (2018). Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60.
- GZS. 2020. Webinar GZS: Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa. Dostopno prek https://www.gzs.si/zbornica_racunovodskih_servisov/Novice/ArticleId/77161/webinar-gzs-delo-na-domuna-daljavo-in-pravica-do-odklopa
- Ilić, M. (2022). Toksična moškost stane Nemčijo 63 milijard evrov na leto. *Svet Kapitala*. Dostopno prek: <https://svetkapitala.delo.si/aktualno/toksicna-moskost-stane-nemcijo-63-milijard-evrov-na-leto/>
- International Labour Office. (2010). Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges. Dostopno prek: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf
- Jurado-Guerrero, T. in Muñoz-Comet, J. (2021). Spain: a pioneer in gender-equal leave. *N-IUSSP*. Dostopno prek: <https://www.niussp.org/family-and-households/spain-a-pioneer-in-gender-equal-parental-leave/>
- Kanjuo Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kilden. (2020). Likedillings – konsekvenser av koronapandemien. Dostopno prek: <https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/rapporter/>

[notat bufdir likestillingskonsekvenser av koronapandemien arbeidsliv og o
konomi.pdf](#)

- Kohont, Andrej in Ignjatović, Miroljub. 2013. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa*, 52(3): 350–381.
- Likestillingscenteret. (2020). Korona og likestilling. Dostopno prek: [https://www.revregn.no/asset/pdf/2021/02/RR-2021-02\(26\).pdf](https://www.revregn.no/asset/pdf/2021/02/RR-2021-02(26).pdf)
- Marques, V. C. in Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281.
- Mascherini, M., Bisello, M. in Rioboo Leston, I. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions. Dostopno prek: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>
- MASP. (b. d.). Work-life balance in the North, executive summary. Dostopno prek: <http://economiaelavoro.comune.milano.it/sites/default/files/2022-03/WP3.%20Norwegian%20Best%20Practices%20Executive%20Summary%20Report.pdf>
- Mayya, S. S., Martis, M., Ashok, L., Monteiro, A. D in Mayya, S. (2021). Work-Life Balance and Gender Differences: A Study of College and University Teachers from Karnataka. *SAGE Open*, 11(4).
- Men in Care. (2021). Men in Care: Workplace Support for Caring Masculinities. Country Report. Norway. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/Benchmarking_reports/MiC_report_NO.pdf
- Men in Care. (2022). *Priporočila za javne politike*. Dostopno prek: https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/SLO_Political_Recommendations_Final.pdf
- Merkelson, S. (2010). Spanish fathers now get breastfeeding leave. *Foreign Policy*. Dostopno prek: <https://foreignpolicy.com/2010/10/01/spanish-fathers-now-get-breastfeeding-leave/>
- Miner, A., Kavanagh, A., King, T. in Currier, D. (2018). The Influence of Maculine Norms and Occupational Factors on Mental Health: Evidence From

the Baselinr of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *American Journal of Men's Health*, 12(4), 696–705.

- Mirovni inštitut in MDDSZ. (2021). Poročilo o politikah na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter vloga moškega kot očeta. Dostopno prek: <https://www.docdroid.net/8ngUTdo/ad-porocilo-o-politikahslo-pdf#page=15>
- Multiconsult. (2021). Annual Report 2021. Dostopno prek: <https://www.multiconsult.no/assets/Multiconsult-Annual-report-2021-PDF.pdf>
- nav. (2022). Cash-for-care benefit. Dostopno prek: <https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers>
- Nergaard, K. (2020). Hjemmekontor og digitale løsninger. Dostopno prek: <https://www.fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- PGZ (2021). Poročilo o izvedbi analize slovenske zakonodaje, ki ureja področje dela od doma in dobrih praks pravnih podlag v tujini. Dostopno prek: <https://pgz-slo.si/wp-content/uploads/2021/06/Porocilo-o-izvedbi-analize-slovenske-zakonodaje-ki-ureja-podrocje-dela-od-doma-in-dobrih-praks-pravnih-podlag-v-tujini.pdf>
- Poelmans, S. Odle-Dusseau, H. in Beham, B. (2008): Work-Life Balance: Individual and Organizational Strategies. V S. Cartwright in C. L. Cooper (ur.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*, str. 180–213. Oxford: Oxford University Press.
- Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije. (2022). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Sprejet 5. marca 2013, v veljavi od 12. aprila 2013. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije. (2022). Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). Sprejet 3. aprila 2014, v veljavi od 29. aprila 2014. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>
- Prijatelj Videmšek, M. (2022). Očetom več dopusta, ki se ga ne da prenesti. *Delo*. Dostopno prek: <https://www.delo.si/novice/slovenija/ocetom-vec-dopusta-ki-se-ga-ne-da-prenesti/>
- Senter for Likestillings-Forskning. (2019). Parental Leave and Father Quota. Dostopno prek:

<https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/parental-leave-and-father-s-quota/corestatus-parental-leave-fathers-quota.pdf>

- Skorupan, M. (2017). Analiza slovenske zakonodaje na temo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja s predlogi zakonodajnih sprememb. In Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi. Ekvilib inštitut. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf?fbclid=IwAR3l6alwNHjm1IIYOEjNVQrjtr79qFCAAY3lfYC9MCEtyGD Nk9ZI4etk5UM>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez Huerta, J. in Mendez, D. (2021). Work-From-Home is Here to Stay: Call for Flexibility in Post-Pandemic Work Policies. V Harvard Business Review, 98(6), 58–67. Dostopno prek: <https://arxiv.org/pdf/2203.11136.pdf>
- Sodja, U. (2020). Vplivi Covid-19 na nekatere vidike kakovosti življenja in družbene blaginje. Urad za makroekonomske raziskave: Ljubljana. Dostopno prek: <https://www.umar.si/fileadmin>
- Statista. (2020). Do you find digital meetings more efficient than physical meetings? Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/1218093/opinions-on-efficiency-of-digital-meetings-in-norway/>
- Statista. (2022). Percentage of employed people usually working from home in Europe 2020, by country. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>
- Statista. (2022). Share of employees who occasionally work from home in Norway from 2010 to 2020, by frequency. Dostopno prek: <https://www.statista.com/statistics/1218121/share-of-employees-who-occasionally-work-from-home-in-norway-by-frequency/>
- Storeng, Beck&Due Lung. (2017). Employment Law Overview, Norway 2021-2022. Dostopno prek: [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG MEMO Norway 23.12.20 compressed.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG_MEMO_Norway_23.12.20_compressed.pdf)

- Strømman, B. E. (2022). New regulations regarding work from home. Norway's Tax Blog. Dostopno prek: <https://blogg.pwc.no/skattebloggen-en/new-regulations-regarding-work-from-home>
- SURS. (2021). Aktivno in neaktivno prebivalstvo. Raziskava o trgu delovne sile.
- SURS. 2019. Delovno aktivno prebivalstvo v izbranih poklicnih skupinah po občinah delovnega mesta. Dostopno prek <https://www.stat.si/Statweb/News/Index/8781>
- Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Ignjatović, Miroljub, Kopač, Anja, Mesner-Andolšek, Dana, Nadoh, Jana, Pavlin, Samo, Stanojević, Miroslav in Trbanc, Martina. (2006). Upravljanje človeških virov, Slovenija 2004: mednarodna primerjalna študija. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/hrmsi04.xml>
- Šelih in partnerji. 2020. Delo na domu v prihodnosti. Dostopno prek: <https://selih.si/covid-19/delo-na-domu-v-prihodnosti/>
- Uradni list Evropske unije. (2019). Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. (2019)/1158. Dostopno prek: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELLAR%3A4119596d-a475-11e9-9d01-01aa75ed71a1>
- Utdannings-direktoratet. (2019). The Norwegian Education Mirror. Dostopno prek: <https://www.udir.no/in-english/education-mirror-2019/school/>
- Wade, S. (2022). Survey reveals how Spain compares with other countries for work-life balance in Europe. *The Olive Press*. Dostopno prek: <https://www.theolivepress.es/spain-news/2022/05/29/survey-reveals-how-spain-compares-with-other-countries-for-work-life-balance-in-europe/>
- Zagovornik načela enakosti. (2019). *Raziskava dobrih praks in upravljanja raznolikosti in spodbujanja enakosti v malih in srednjih podjetjih v Sloveniji*. Dostopno prek <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2019/12/Dobre-prakse-raznolikost-in-enakost-v-MSP-2019.pdf>