

*Tjaša Hudobivnik*

## Usklajevanje poklicnega življenja in neformalne oskrbe

### POVZETEK

V članku na podlagi pregleda literature preučujem odnos med plačanim delom in neformalno oskrbo starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članov, sorodnikov, prijateljev in sosedov. Ugotavljam, da se ukrepi, namenjeni boljšemu usklajevanju med poklicnim in zasebnim življenjem, večinoma vežejo na usklajevanje plačanega dela s skrbjo za otroke. Zaradi demografskih sprememb pa je v zadnjih letih opaziti trend sprejemanja ukrepov, povezanih z usklajevanjem plačanega dela in neformalne oskrbe. Na uspešno usklajevanje plačanega dela z oskrbo vpliva več dejavnikov, pri čemur so med najpomembnejšimi sistem države blaginje, ureditev dolgotrajne oskrbe ter karakteristike dela in neformalne oskrbe. V Sloveniji je usklajevanje plačanega dela z neformalno oskrbo odvisno predvsem od politike in organizacijske kulture podjetja, saj na nacionalni ravni (zaenkrat) še nimamo sprejetih zakonov, ki bi urejali področje neformalne oskrbe na način, kot je to urejeno na področju skrbi za otroke. Odsotnost nacionalnih smernic povzroča tudi neenakosti med zaposlenimi neformalnimi oskrbovalci.

**Ključne besede:** zaposleni neformalni oskrbovalci, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, usklajevanje plačanega dela z oskrbo, neformalna oskrba.

### AVTORICA

*Tjaša Hudobivnik je magistrica sociologije, raziskovalka na Inštitutu Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje ter študentka doktorskega študija sociologije na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Raziskovalno se ukvarja predvsem s področjem neformalne oskrbe, kjer jo zanimajo teme povezane z usklajevanjem oskrbe s plačanim delom ter neenakostmi med spoloma pri neformalni oskrbi starejših.*

### ABSTRACT

#### **Reconciling paid work and informal care**

The article consists of literature review and analyses the relation between paid work and informal care of older people, family members, relatives, friends and neighbours. Until recently, measures to improve work-life balance were mainly focused on reconciliation between paid work and childcare, while measures for reconciliation of paid work and informal care are slowly coming to the forefront, due to the ageing of the population. There are several factors determining work-care balance of employed caregivers, among which, the welfare system, characteristics of care and paid work as well as the organisation of long-term

care, are among the most important ones. In Slovenia the reconciliation of paid work and informal care is highly dependent on company's politics and corporate culture. The lack of national regulations referring to employed caregivers causes inequalities among them.

**Key words:** employed caregivers, work-life balance, reconciliation of work and care, informal care.

*AUTHOR*

*Tjaša Hudobivnik is a Master of sociology, employed as a researcher at the Anton Trstenjak Institute for gerontology and intergenerational relations. She is currently a PhD student of sociology at the Faculty of Social Sciences at the University of Ljubljana. Her academic interests include topics related to work-life balance of employed family caregivers and gender inequality within informal caregiving.*

## 1 UVOD

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (ang. *work-life balance*) postaja zaradi družbenih sprememb vse bolj pomembno, saj vpliva tako na posameznikovo počutje, fizično in duševno zdravje, kot na njegovo zadovoljstvo z življenjem. V prejšnjem stoletju in na prehodu iz 20. v 21. stoletje je bil koncept usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja povezan predvsem z usklajevanjem plačanega dela s skrbjo za otroke, zadnjih nekaj let pa se, zaradi demografskih sprememb, vse bolj izpostavlja tudi usklajevanje plačanega dela z neformalno oskrbo. Slednje je tesno povezano z ureditvijo formalne oskrbe, državo blaginje, enakostjo spolov ter delitvijo domačega in skrbstvenega dela. Tema je pomembna tudi na področju kadrovskega menedžmenta, saj je v interesu delodajalcev, da zaposlene neformalne oskrbovalce, ki jih večinoma najdemo med delavci, starimi med 45 in 64 let, zadržijo na trgu dela. Skrbstveno delo pri večini ljudi poteka tekom celotne zaposlitvene dobe, se pa tip skrbstvenega dela med mlajšo, srednjo in starejšo generacijo zaposlenih spreminja. Mladi namreč pogosteje skrbijo za otroke, starejši pa za pomoči potrebne starše, partnerje ali druge sorodnike. Srednja generacija pogosto poroča o tem, da skrbi tako za otroke kot tudi za ostarele starše oz. druge sorodnike. Tem pravimo sendvič generacija (Miller, 1981). Oskrba otrok je veliko bolj predvidljiva (večina mladih načrtuje povečanje družine in otrok navadno obogati življenje para) kot neformalna oskrba starejših. Slednja namreč zahteva drugačno prilagoditev oskrbovalčevega delovnega časa ter pogosteje moti plačano delo (razni telefonski klici, obiski zdravnikov, nepričakovani dogodki), poleg tega pa neformalni oskrbovalci pogosteje kakor starši poročajo o slabšem telesnem in duševnem zdravju (Plaisier, Broese van Groenou in Keuzenkamp, 2015; Kelliher in drugi, 2017).

Namen članka je pregled literature na področju usklajevanja plačanega dela z oskrbo med zaposlenimi neformalnimi oskrbovalci starejših. Osredotočila

se bom na raziskave, ki so preučevale vpliv oskrbe na plačano delo in obratno. Predstavila bom lani sprejeto *Direktivo Evropske unije (EU) o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev*, ki med drugim vsebuje tudi pravico zaposlenih oskrbovalcev do petih dni dopusta za oskrbo ter prepoznava neformalno oskrbo starejših in drugih pomoči potrebnih svojcev, prijateljev ali sosedov kot vse bolj pomembno in prisotno obliko skrbstvenega dela. Na koncu članka bom predstavila dobre prakse usklajevanja plačanega dela z oskrbo iz tujine in Slovenije ter zaključila z diskusijo, v kateri bom med drugim oblikovala priporočila za nadaljnje raziskovanje te tematike v Sloveniji.

## 2 RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Koncept ravnovesja<sup>1</sup> med poklicnim in zasebnim življenjem (v angleščini *work-life balance*) je eden izmed terminov, ki ga pogosto uporabljamo, vendar njegovega pomena ni lahko opredeliti. Razlog tiči v tem, da so opredelitve koncepta odvisne od področja v okviru katerega ga preučujemo. O odnosu med delom in družino se je začelo govoriti z vstopom žensk na trg delovne sile po drugi svetovni vojni, najbolj pa je področje postalo vidno na začetku 21. stoletja, ko je zaradi družbenih sprememb, med katere štejemo predvsem naraščajočo intenziteto dela, razvoj informacijsko komunikacijske tehnologije, spremembo vrednot in odnosa ljudi do dela<sup>2</sup>, ter vse bolj zamegljene meje med delovnim in prostim časom, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem postalo politična prioriteta (Guest, 2002; Crompton in Lyonette, 2006; Eurofound, 2012; Kelliher in drugi, 2017).

Danes je narava dela drugačna – tradicionalnih oblik zaposlitev (za polni delovni čas, in za nedoločen čas) je manj, vse več je prekarnega dela, ljudje pogosteje kot včasih delajo pri več delodajalcih, spremenile so se delovne razmere in urniki. Posledice sprememb dela in vrednot, povezanih z delom, se ne kažejo le v poklicnem življenju in organizaciji dela, ampak tudi v zasebni sferi, kar se odraža v organizaciji družinskega življenja, družinski sestavi, naraščanju enostarševskih družin, zmanjšani participaciji v skupnosti, ter manjši pripravljenosti

---

<sup>1</sup> Avtorji, ki raziskujejo odnos med poklicnim in zasebnim življenjem, si pri konceptu ravnovesja niso enotni, saj se večini sam pojem ravnovesja (ang. *balance*) ne zdi najbolj primeren za opis odnosa med poklicnim in zasebnim življenjem. Tako recimo Guest (2002, str. 260-261) pravi, da je opredelitev koncepta odvisna od tega, kako razumemo in opredelimo ravnovesje (ang. *balance*) ter kaj vse zajamemo pod delo oz. poklicno življenje in kaj pod zasebno življenje. Tudi Fagan in drugi (2012, str. 3) problematizirajo pojem ravnovesja in predlagajo uporabo bolj nevtralne terminologije, oz. terminov kot so dopolnjevanje, koordinacija, usklajevanje ter povezava med poklicnim in zasebnim življenjem. Podobno tudi Sardadvar in Mairhuber (2018, str. 67-68) opozarjata, da je odnos med poklicnim in zasebnim življenjem bolj kompleksen in ambivalenten kakor ga opredeljuje sam pojem ravnovesja.

<sup>2</sup> Generacija X ter kasnejše generacije ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem uvrščajo visoko na svojo listo najpomembnejših vrednot (Kelliher in drugi, 2017).

posameznikov za prevzem odgovornosti za skrb za starejše oz. pomoči potrebne svojce (Guest, 2002; Eurofound, 2017).

Na ravni posameznika je zadovoljstvo z ravnovesjem med poklicnim in zasebnim življenjem odvisno predvsem od resursov s katerimi razpolaga (Clancy, 2019). Po Esping-Andersenu (1990) resursi lahko izhajajo iz treh virov – iz države, družine ali trga, odvisno od sistema blaginje pa je, kateri od teh virov bo v ospredju. Rezultati raziskav (Leitner in Wroblewski, 2006; Abendroth in Den Dulk, 2011; Eurofound, 2017) kažejo, da imajo najboljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem v državah, za katere je značilen socialdemokratski tip blaginje (severna in kontinentalna Evropa), najslabše pa v državah, za katere je značilen familialistični tip države blaginje (vzhodna in južna Evropa). Na ravnovesje pomembno vplivajo tudi razdelitev domačega in skrbstvenega dela<sup>3</sup> ter karakteristike dela in zasebnega življenja. Rezultati raziskav kažejo, da imajo slabše ravnovesje proizvodni delavci, delavci, ki so po dohodku na gospodinjstvo umeščeni v spodnji kvartil, prekarni delavci ter delavci z dolgimi in netipičnimi delavniki (npr. izmensko delo, nočno delo, itd.). Nadalje na ravnovesje vplivajo tudi intenziteta oskrbovanja, spol (ženske poročajo o slabšem ravnovesju) ter starost oskrbovalca (Crompton in Lyonette, 2006; Fagan in drugi, 2012; Eurofound, 2017).

### 3 USKLAJEVANJE PLAČANEGA DELA Z OSKRBO STAREJŠIH

V Evropi približno 60 do 70 % oskrbe starih ljudi opravijo družine (Saraceno, 2016), pri čemer v oskrbovalno vlogo pogosteje vstopajo ženske – največkrat so to žene, hčere in snahe. Posameznik, ki poleg plačanega dela oskrbuje pomoči potrebne sorodnika, prijatelja ali soseda, ima pogosto občutek, da opravlja dve službi. Kako obremenjujoče je usklajevanje plačanega dela z oskrbo za zaposlene oskrbovalce, je odvisno predvsem od sistema blaginje, razvitosti formalnih oblik oskrbe ter raznih podpornih programov v podjetjih. Neformalna oskrba ni fenomen le v familialističnih južnoevropskih državah, pač pa tudi v skandinavskih državah s socialdemokratskim sistemom države blaginje (Da Roit in Naldini, 2010; Hoffman in Rodrigues, 2010; Rostaard in drugi, 2011). V južnoevropskih državah neformalni oskrbovalci občutijo bolj negativne vplive oskrbe na delo in imajo večje težave pri usklajevanju plačanega dela z oskrbo, saj je odstotek

---

<sup>3</sup> Tako v EU kakor tudi v Sloveniji ženske še vedno prevzemajo več domačega in skrbstvenega dela kot moški (Crompton in Lyonette, 2006; Franklin in Helfferich, 2019) in imajo, kot pravi Hochschildova (2003), dvojni delovnik (ang. »double shift«), zaradi katerega imajo večje težave kot moški pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Tako Leitner in Wroblewski (2006) kot Fagan in drugi (2012) poudarjajo pomen družinskih politik, ki naj bi imele velik vpliv na zmanjšanje konflikta med poklicnim in družinskim življenjem, vendar le v kolikor so simetrične in obema spoloma zagotavljajo enake možnosti za odločitev in menjavo med poklicnim in zasebnim (družinskim) življenjem. Evropsko združenje oskrbovalcev Eurocarers (2009) izpostavlja, da primerjava ženskih in moških neformalnih oskrbovalcev pokaže, da ženske v primerjavi z moškimi pogosteje usklajujejo več oskrbovalnih vlog ter nudijo več intenzivne oskrbe.

neformalnih oskrbovalcev, ki oskrbujejo več kot 20 ur tedensko in opravljajo osnovna vsakdanja opravila (ADL) višji (Rostgaard, Kangas in Bjerre, 2011; Bouget, Saraceno in Spasova, 2017; Eurocarers, 2017; Macchioni in Prandini, 2019).

V državah, za katere je značilen familialistični tip države blaginje, je pričakovanje, da bo družina poskrbela za pomoči potrebne svojce veliko večje kakor v socialdemokratskih in liberalnih tipih. To je problematično predvsem zato, ker potrebe po neformalni oskrbi ne sovpadajo z razpoložljivostjo neformalnih oskrbovalcev in potrebami trga dela (Kroger in Yeandle, 2013; Schmitz in Stroka, 2013). Posledično prihaja do dveh nasprotujočih si političnih ciljev – na eni strani je cilj vse večja participacija žensk na trgu dela, kar se kaže v tem, da tako evropske kot nacionalne politike na eni strani poudarjajo pomen programov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja; na drugi strani pa trendi v dolgotrajni oskrbi težijo k temu, da se vse več oskrbe opravi v družini (Schmitz in Stroka, 2013, str. 306; Bouget, Saraceno in Spasova 2017, str. 157). Zato se zadnja leta vse pogosteje govori tudi o refamilizaciji, saj se »določene naloge, ki jih je prevzela država, vračajo nazaj v družino« (Ramovš, 2013, str. 15).

Usklajevanje oskrbe s plačanim delom je obremenjujoče predvsem v primerih, ko je oseba primarni oskrbovalec in kadar je oskrba zelo intenzivna. Podatki kažejo, da prihaja do pomembnih razlik povezanih predvsem s spolom in starostjo oskrbovalca. Največja razlika med spoloma je pri intenzivni oskrbi starejših od 75 let, saj le-to ženske opravljajo dvakrat pogosteje kakor moški. Med zaposlenimi oskrbovalci je (na evropski ravni) 39 % takih, ki delajo za krajši delovni čas (Eurofound, 2018). Ženske porabijo več časa za neformalno oskrbo ne glede na sistem blaginje v državi (Rostgaard, Kangas in Bjerre, 2011); to potrjujeta tudi Humerjeva in Kuharjeva (2010, str. 81–82), ki ugotavljata, da je delitev domačega in skrbstvenega dela v Sloveniji asimetrična.

Nizozemska raziskava o usklajevanju plačanega dela z oskrbo, ki so jo med leti 2009 in 2012 opravili med petdesetimi različnimi nizozemskimi podjetji in v kateri je sodelovalo 1991 zaposlenih neformalnih oskrbovalcev, je pokazala, da na usklajevanje plačanega dela z oskrbo pomembno vplivajo karakteristike oskrbovanja; med njimi še posebej izpostavljajo intenziteto oskrbovanja, (sorodstveni) odnos med oskrbovalcem in oskrbovancem ter oviranje nemotenega opravljanja plačanega dela zaradi neformalne oskrbe (Plaisier, Broese van Groenou in Keuzenkamp, 2015, str. 277). Zaposleni oskrbovalci velik pomen pripisujejo podpori na delovnem mestu, ter kreativnim individualnim rešitvam, ki jih sooblikujejo skupaj s svojimi nadrejenimi (Plaisier Broese van Groenou in Keuzenkamp, 2015, str. 276-278). Najbolj jim pri usklajevanju plačanega dela z oskrbo pomagata konkretna pomoč družinskih članov ter fleksibilnost dela (dostop do alternativnih oblik dela ter fleksibilnost v smislu odsotnosti z dela), želijo pa si predvsem podpore in razumevanja svoje situacije tako s strani delodajalcev kakor sodelavcev. Kot učinkovito in uporabno se je izkazalo tudi ozaveščanje

in informiranje o raznih ukrepih za boljše usklajevanje s strani delodajalca ter informacije in pomoč pri iskanju zunanjih virov pomoči (Duxburry, Higgins in Schroeder, 2009, str. 9; Macchioni in Prandini, 2019).

### 3.1 VPLIV OSKRBE NA PLAČANO DELO

Odnos med neformalno oskrbo in plačanim delom ni enostaven, predvsem pa ni enoznačen. Ločujemo med pozitivnimi in negativnimi vplivi neformalne oskrbe. Pozitivni so povezani s tem, da oskrba lahko posamezniku prinese srečo, veselje, povezanost in lepše odnose v družini (Rostgaard, Kangas in Bjerre, 2011). Plačano delo lahko oskrbovalcem pomeni vir podpore (s strani sodelavcev ali podjetja) ter jim služi kot neke vrste oddih od oskrbovanja (Sardadvar in Mairhuber, 2018; DaRoit in Naldini, 2010; Hansen in Slagsvold, 2014). Zaposlenim zagotavlja socialno in finančno varnost ter omogoča socialno interakcijo, zato ni nič nenavadnega, da ameriška raziskava (Coughlin, 2010 v Hansen in Slagsvold, 2014) kaže na to, da zaposleni oskrbovalci, v primerjavi z nezaposlenimi, občutijo manj oskrbovalnega bremena ter poročajo o boljšem duševnem zdravju in boljšem počutju.

Na drugi strani lahko oskrba tudi negativno vpliva na plačano delo, pri čemur zaposleni oskrbovalci najpogosteje navajajo pomanjkanje časa za delovne obveznosti, nižjo produktivnost, neredno prisotnost, težave s koncentracijo, zgodnje upokojevanje in manjše življenjske prihranke (Duxbury, Higgins in Smart, 2011; Rostgaard, Kangas in Bjerre, 2011; Hansen in Slagsvold, 2014). Zaposleni oskrbovalci se soočajo s številnimi težavami, ki se ne nanašajo le na veliko količino (plačanega in neplačanega) dela, ki ga morajo opraviti, pač pa lahko oskrba negativno vpliva tudi na kvaliteto njihovega življenja, fizično in duševno zdravje ter na njihovo ekonomsko situacijo<sup>4</sup> (Duxburry, Higgins in Schroeder, 2009; Hoffman in Rodrigues, 2010; Schmitz in Stroka, 2013; Hansen in Slagsvold, 2014; Sardadvar in Mairhuber, 2018). Poleg tega, da oskrbovanje – v primeru da oskrbovalec prilagodi svoj delovni čas – negativno vpliva na njegovo plačo in na dolgi rok tudi na pokojnino, ima lahko negativen vpliv tudi na njegovo kariero (Duxburry, Higgins in Schroeder 2009, str. 32-36). Usklajevanje plačanega dela z oskrbo ima negativen vpliv tudi na osebno, družbeno in družinsko življenje, saj sta družinski in prosti čas zaposlenega oskrbovalca zelo okrnjena (DaRoit in Naldini, 2010).

Kljub temu, da je neformalna oskrba lahko obremenjujoča in jo je težko usklajevati s plačanim delom, zaposleni neformalni oskrbovalci nimajo nujno slabega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Rezultati Evropske raziskave o kvaliteti življenja iz leta 2016 so namreč pokazali, da je družbena in ekonomska situacija zaposlenih neformalnih oskrbovalcev boljša od situacije

---

<sup>4</sup> Izgubljen prihodek od zaposlitve zaradi krajšanja delovnega časa (ali odhoda iz trga dela) ter stroški povezni z oskrbovanjem (plačilo storitev, opreme, pripomočkov in prevozov) (Duxburry, Higgins in Schroeder, str. 9).

nezaposlenih oskrbovalcev. Prav tako zaposleni oskrbovalci poročajo o boljšem psihofizičnem zdravju in so redkeje osamljeni kakor nezaposleni oskrbovalci (Eurofound, 2018). Moussa (2018, str. 24-26) ugotavlja, da je predvsem od intenzivnosti oskrbe odvisno, ali bo oskrbovalec ostal na trgu dela ali ne; medtem ko je za manj intenzivno in srednje intenzivno oskrbo značilno, da oskrbovalci sprejmejo določene manjše prilagoditve (npr. zmanjšajo število delovnih ur), je značilno za intenzivno oskrbovanje, ki ga opravljajo predvsem ženske v srednjih letih, da pogosteje zapustijo trg dela ali se predčasno upokojijo, kar negativno vpliva na njihovo finančno varnost in višino pokojnine<sup>5</sup> (Rostgaard, Kangas in Bjerre, 2011).

### 3.2 DIREKTIVA O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA STARŠEV IN OSKRBOVALCEV

Ostati aktiven na trgu delovne sile je za večino neformalnih oskrbovalcev nujno predvsem zaradi finančne in socialne varnosti. Na ravni EU je bil napredek na področju ravnovesja med plačanim delom in oskrbo počasen in neenakomeren, je pa v zadnjih letih, predvsem od leta 2016, ko je bil sprejet Evropski steber socialnih pravic<sup>6</sup>, opazno, da se področje (hitro) razvija (Bouget, Saraceno in Spasova, 2010).

Lani sta Evropski parlament in Svet EU potrdila *Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev* (2019), ki je nadomestila Direktivo o plačanem starševskem dopustu iz leta 2010 (Franklin in Helfferich, 2019, str. 19). Nova direktiva je pomemben korak naprej na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja oz. plačanega dela z oskrbo, saj med drugim izpostavlja probleme in izzive neformalnih oskrbovalcev. Nadalje je v direktivi opredeljeno tudi, da morajo politike na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja »prispevati k doseganju enakosti spolov s spodbujanjem udeležbe žensk na trgu dela, enako porazdeliti odgovornost za oskrbo med moške in ženske ter odpraviti vrzel med spoloma pri dohodku in plačah« (Evropska komisija

---

<sup>5</sup> V kanadski raziskavi predpostavljajo, da lahko na podlagi ur, ki jih posameznik tedensko nameni oskrbi, predvidimo, kolikšno oskrbovalno breme bo občutil neformalni oskrbovalec – zmanjšanje oskrbovalnih zahtev je ena ključnih rešitev za znižanje bremena oskrbovalcev. Breme neformalnih oskrbovalcev lahko znižamo s kakovostno in dostopno formalno oskrbo, s skupnostno podporo in povečanjem števila podpornih programov ter oddiha za oskrbovalce (Duxburry, Higgins in Schroeder, 2009, str. 18).

<sup>6</sup> Evropski steber socialnih pravic (2016) med poštenimi delovnimi pogoji prepoznava tudi pravico staršev in neformalnih oskrbovalcev do ustreznega dopusta in fleksibilnih ureditev dela ter dostopa do storitev oskrbe, pri čemer poudarjajo tudi enak dostop do omenjenih spodbud med moškimi in ženskami (Evropska komisija, 2016, str. 17).

2019, točka 6). Direktiva opredeljuje tudi pravico do oskrbovalskega dopusta<sup>7</sup> v dolžini petih dni letno, za odobritev katerega »države članice oz. delodajalci lahko zahtevajo predhodno zdravniško potrdilo o potrebi po obsežnejši oskrbi ali podpori iz resnih zdravstvenih razlogov« (prav tam). V 32. točki Direktive je zapisano, da se države članice lahko same odločijo ali bo oskrbovalski dopust plačan ali neplačan, vendar EU priporoča plačanega. Namen oskrbovalskega dopusta je, da oskrbovalcem zagotavlja podporo v točno določenem časovnem obdobju ter ohranja in spodbuja njihovo neprekinjeno udeležbo na trgu dela (prav tam, točka 38).

#### 4 NEFORMALNA OSKRBA IN ZAPOSLENI OSKRBOVALCI V SLOVENIJI

Na področju oskrbe starejših je Slovenija podobna južnoevropskim državam, saj je za razliko od skrbi za otroke, za katero je značilna visoka stopnja defamilializacije, skrb za starejše izrazito familializirana (Hrženjak, 2016). Govorimo lahko o nepodprtem familializmu, za katerega je značilna odsotnost alternativ družinski oskrbi, denarnih dodatkov, ter opredelitev dolžnosti (družine) v civilnem pravu (Hlebec in drugi, 2014). V Sloveniji 185. člen *Družinskega zakonika* (2017) določa, da morajo »odrasli otroci po svojih zmožnostih preživljati starše, če ti nimajo dovolj sredstev za življenje in si jih ne morejo pridobiti, vendar najdlje toliko časa, kakor so starši dejansko preživljali njega«. Iz tega je jasno razvidna familialistična usmerjenost družinske politike na področju skrbi za starejše v Sloveniji. Leta 2017 sprejeta *Strategija dolgožive družbe* neformalne oskrbovalce prepozna kot hrbtenico slovenskega sistema dolgotrajne oskrbe in poudarja njihovo pravico do oddiha in primerne plačila ter prilagodljivega delovnega časa in prostora (UMAR, 2017, str. 40, 60). Podobno priporoča tudi v letu 2019 sprejeta Direktiva EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev.

Zakon o dolgotrajni oskrbi država pripravlja že več kot desetletje. Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi (2020), ki je bil nazadnje v javni razpravi, sledi načelom integracije formalnih in neformalnih oblik oskrbe. Uvaja obvezno zavarovanje za dolgotrajno oskrbo, iz katerega naj bi se financirale storitve dolgotrajne oskrbe, ter predpostavlja pravico upravičenca do dolgotrajne oskrbe, da sam izbira med vrsto oskrbe, ki si jo želi – torej med institucionalno oskrbo, oskrbo na domu, oskrbovalcem – družinskim članom in denarnim prejemkom. Na novo uvaja

<sup>7</sup> Evropsko združenje neformalnih oskrbovalcev *Eurocarers* pozdravlja sprejem direktive in prepoznanje vloge neformalnih oskrbovalcev pri oskrbi starejših in pomoči potrebnih svojcev, vendar opozarja, da so pravice in ugodnosti zagotovljene na minimalni ravni ter da vključujejo le posameznike zaposlene v javnem in zasebnem sektorju (izpušča pa samostojne podjetnike ter posameznike z netipičnimi oblikami zaposlitev). Nadalje trdijo tudi, da je uvedba ukrepov povezanih s fleksibilnim delovnim časom in dopustom za oskrbo zelo nedefinirana, predvsem v smislu nadomestil za dopust, saj je od delodajalca oz. države članice odvisno ali določi, da bo ta oblika dopusta plačana ali neplačana (Eurocares, 2019).



možnost zaposlitve družinskega člana kot posebne oblike oskrbe na domu v primerih, ko oskrbovanec spada v četrto ali peto kategorijo oskrbe (Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi, 2020, str. 21). Oskrbovalec družinskega člana ima pravico do delnega plačila za izgubljeni dohodek (v višini minimalne plače), je vključen v obvezna socialna zavarovanja ter ima pravico do načrtovane odsotnosti (14 zaporednih dni v koledarskem letu) in usposabljanja ter strokovnega svetovanja (prav tam, str. 87).

Med neformalnimi oskrbovalci starejših v Sloveniji prevladujejo ženske, stare med 40 in 64 let (Hvalič Touzery, 2009), pri čemur je zanje, v primerjavi z evropskimi oskrbovalci, značilno, da izstopajo po slabšem finančnem stanju in tem, da jih večina živi v ruralnem okolju (Nagode in Srakar, 2015, str. 232). Zigantejeva (2018, str. 20—21) na podlagi rezultatov Evropske raziskave o kvaliteti življenja (EQLS) iz leta 2016 ocenjuje, da je v Sloveniji približno 15 % prebivalcev neformalnih oskrbovalcev, od tega jih je delovno sposobnih (v starosti 18 do 64 let) 13 %. Med delovno sposobnimi oskrbovalci sta dve tretjini (8,3 %) zaposleni, dobra tretjina pa je nezaposlenih (4,8 %). Spolno razliko lahko zaznamo med neformalnimi oskrbovalci starimi od 18 do 24 let, kjer moški oskrbujejo pogosteje od žensk (M: 16 %, Ž: 11 %), sledi generacija med 35-im in 49-im letom (M: 14 %, Ž: 18 %). Največje razlike se pojavljajo med oskrbovalci, starimi od 50 do 64 let, kjer oskrbuje 17 % moških, ter 27 % žensk. Pri populaciji nad 65 let je delež moških in žensk izenačen (13%), prav tako so razlike med spoloma v populaciji oskrbovalcev starih med 25 in 34 let zanemarljive (M: 13%, Ž: 14 %) (prav tam, str. 44). Opazimo lahko, da je največji delež neformalnih oskrbovalcev v zadnji tretjini delovne dobe – zadnjih deset do petnajst let. Ta populacija so izkušeni, visoko kvalificirani delavci, katerih odsotnost negativno vpliva tako na delovni proces kakor na prenos znanja in izkušenj na mlajšo generacijo, ki prihaja na trg dela.

Ker ima Slovenija eno najhitreje starajočih se družb v Evropi, bo potreba po neformalnih oskrbovalcih v prihodnjih desetletjih še naraščala. To se bo poznalo tudi v večjem številu zaposlenih oskrbovalcev. Do leta 2050 se bo delež starejših od 80 let podvojil, delež starejših od 85 let pa potrojil (Evropska komisija 2017, str. 344). Zaskrbljujoč je podatek o koeficientu starostne odvisnosti; le-ta je v Sloveniji leta 2018 znašal 30,2, kar pomeni, da je bilo od 100 delovno aktivnih prebivalcev odvisnih 30 starejših od 65 let. Leta 2050 naj bi ta koeficient znašal kar 55,9, kar pomeni, da bo od 100 delovno aktivnih prebivalcev odvisnih kar 55,9 starejših od 65 let (Evropska komisija, 2017, str. 345).

Po podatkih Eurofounda (2020) je v Sloveniji za krajši delovni čas (manj kot 30 ur na teden) zaposlenih dvakrat več žensk (15,06 %) kakor moških (6,86 %), medtem ko evropsko povprečje znaša 30 % za ženske in 8 % za moške. Slovenija v primerjavi z EU izstopa predvsem po polovico nižjem deležu zaposlenosti žensk za polovični delovni čas. Večina neformalnih oskrbovalk v Sloveniji je zaposlena

za polni delovni čas, kar je v Sloveniji že dolgoletna tradicija. Visok delež žensk, zaposlenih za polni delovni čas, pa se – kot bi morda lahko pričakovali – ne odraža v enakomernejši razporeditvi neplačanega dela med spoloma.<sup>8</sup> Govorimo lahko o nepopolni revoluciji, ki jo Esping Andersen (1990) opredeli kot dejstvo, da vse večja prisotnost žensk v javni sferi ne sovпада z vse večjo prisotnostjo moških v zasebni sferi. Ženske namreč še vedno prevzemajo večino neplačanega dela, tudi neformalne oskrbe (Eurocarers, 2017). Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadarjeva (2005, str. 61) ugotavljata, da je »dvojna obremenjenost s plačanim in neplačanim delom, ki se s spremembami na trgu dela le še povečuje, eden največjih problemov zaposlenih žensk v Sloveniji«. O vsakodnevni ali večkrat tedenski oskrbi starejših v Sloveniji poroča 13 % žensk in 8 % moških (Šadl in Hlebec, 2011, str. 126). Prevlada žensk v skrbstvenem delu se kaže tudi v odstotku žensk med družinskimi pomočniki, saj predstavljajo 81 % le-teh (Leskošek, 2016, str. 1359).

Na področju usklajevanja plačanega dela z neformalno oskrbo starejših v Sloveniji zaenkrat še ni prisotnih večjih raziskav, večinoma je skrb za starejše (bežno) omenjena v raziskavah o usklajevanju poklicnega in družinskega/zasebnega življenja, ali pa se usklajevanje oskrbe s plačanim delom zgolj omenja v raziskavah o neformalni oskrbi oz. neformalnih oskrbovalcih. Tako Hvalič Touzeryjeva (2007) v prvi slovenski raziskavi o neformalnih oskrbovalcih med drugim omenja tudi zaposlene oskrbovalce. Le-ti so v njenem (sicer nereprezentativnem) vzorcu tvorili kar dve petini vseh oskrbovalcev. Med zaposlenimi oskrbovalci je bilo več žensk (86 %) kot moških (14%), njihova povprečna starost je bila 46 let. Raziskava je pokazala tudi, da je imela polovica zaposlenih oskrbovalk mladoletne otroke, kar nakazuje na to, da imamo v Sloveniji tudi visok delež t. i. sendvič oskrbovalk.<sup>9</sup> Nadalje Hvalič Touzeryjeva (prav tam, str. 301) ugotavlja, da zaposlitev za polni delovni čas negativno vpliva na število ur oskrbe, ki jo nudi oskrbovalec; posamezniki, ki so zaposleni za polni delovni čas, porabijo manj ur za oskrbo pomoči potrebnega družinskega člana, prijatelja ali soseda. Poudarja, da neformalna oskrba pogosto negativno vpliva na participacijo oskrbovalca na trgu dela, kar se najpogosteje kaže v zmanjšanju števila delovnih ur, v izjemnih primerih pa pride tudi do tega, da oskrbovalec trg dela zapusti.

Ekvilib inštitut je leta 2015 izvedel *Analizo učinkov vpeljevanja družini prijaznih politik v organizacijo*, v kateri je sodelovalo več kot 6.300 zaposlenih iz več kot 62 podjetij (Konavec, 2015). Rezultati analize so pokazali, da večina zaposlenih (78,4 %) meni, da so ukrepi družini prijaznih podjetij namenjeni zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke (prav tam, str. 16). Nadalje v analizi ugotavljajo, da več kakor polovica (53,7 %) anketiranih zaposlenih skrbi za enega ali več

<sup>8</sup> Ženske v enem dnevu za plačano delo porabijo dobre pol ure manj kot moški, za neplačano delo pa kar dve uri in pol več kot moški. Moški v Sloveniji za plačano delo porabijo 43 ur na teden, ženske pa 38 ur na teden, za neplačano delo pa ženske porabijo 32 ur na teden, moški pa 15 ur (Evropska komisija, 2017, str. 12).

<sup>9</sup> Millerjeva (1981) sendvič oskrbovalke opredeli kot generacijo, ki je ujeta med skrb za otroke na eni in starejše sorodnike na drugi strani.

starejših družinskih članov, pri čemur pogosto ali vedno skrbi 19,3 % anketiranih (prav tam, str. 36). V raziskavi *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev*, na priložnostnem vzorcu, Tina Dežela (2018, str. 55) ugotavlja, da v Sloveniji politike delodajalcev pozitivno vplivajo na zmožnost izvajanja neformalne oskrbe s strani zaposlenih oskrbovalcev, pri čemur izpostavlja predvsem to, da se podjetja zavedajo, da morajo podpreti zaposlene oskrbovalce, saj ima ta podpora neposreden vpliv tudi na njihovo delovno produktivnost.

## 5 DOBRE PRAKSE USKLAJEVANJA PLAČANEGA DELA Z OSKRBO V TUJINI

Černigoj Sadarjeva in Lewisova (2001, v Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2005) pravita, da lahko podjetja pomagajo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih tako, da uvajajo različne oblike dela ter nudijo razne ugodnosti za zaposlene, dodatne dneve dopusta ter nekatere druge neposredne spodbude. Veliko evropskih držav ima že dolgo tradicijo sprejemanja ukrepov, ki zaposlenim olajšujejo usklajevanje med plačanim delom in oskrbo.

V Franciji tako že nekaj časa poznajo ukrep »družinske solidarnostne odsotnosti«, ki je dostopen vsem zaposlenim, katerih ožji družinski člani so resno oz. nezdravljivo bolni ter potrebujejo pomoč pri osnovnih in podpornih vsakdanjih opravilih. Ukrep zaposlenim omogoča začasno prekinitev dela (za obdobje treh mesecev) za potrebe izvajanja neformalne oskrbe. Podobne ukrepe poznajo tudi v Nemčiji, kjer imajo zaposleni oskrbovalci možnost delne odsotnosti z dela v obdobju 24 mesecev, ampak le, če so na delovnem mestu prisotni vsaj 15 ur tedensko (Ogrin, 2020, str. 54-55). Poleg že omenjenih ukrepov je eden od pogostih, ki je bolj uveljavljen v tujini kakor v Sloveniji, tudi prekinitev kariere zaradi oskrbovanja. V Belgiji lahko posamezniki prekinijo kariero že od leta 1985 in v tem času prejema dohodek od države, po preteku oskrbovanja pa jim je zagotovljena vrnitev na staro delovno mesto (Vandeweyer in Glorieux, 2010).

Škotska vlada financira iniciativo *Oskrbovalcem prijazni delodajalci* (ang. *Carer positive employer in Scotland*), ki identificira oskrbovalcem prijazne delodajalce in v okviru katere kot ključno izpostavljajo prilagoditev ukrepov individualnim potrebam oskrbovalcev. Kot najbolj učinkovit ukrep izpostavljajo fleksibilizacijo dela, kamor spadajo fleksibilen delovni čas, delo za krajši delovni čas, delitev dela (delo, ki ga navadno opravi ena oseba, je razdeljeno na dve osebi, pri čemur vsaka dela dva in pol dneva na teden ali pa se izmenjujeta, izmenično dva oziroma tri dni na teden), delo od doma, drugačna razporeditev delovnega časa (zaposleni začnejo in končujejo z delom ob različni uri), stisnjen delovnik (število delovnih ur, ki jih mora posameznik opraviti v enem tednu, opravi v manj dnevih, tako da dela več ur na dan), ter menjava izmen (prilagoditev izmen oskrbovalni situaciji) (Carer positive employer in Scotland, str. 14).

Poleg fleksibilizacije dela podjetja oskrbovalcem pogosto nudijo možnost izrabe različnih vrst dopustov – oskrbovalni, urgentni, prilagoditveni, iz sočutja, solidarnostni, do raznih oblik začasne odsotnosti od dela. Slednji so uporabni predvsem v primerih, ko je oskrba dlje trajajoča, saj delavcu zagotavljajo, da ga bo delovno mesto čakalo tudi po povratku (Carers positive Employer in Scotland, str. 12). V iniciativi opozarjajo, da podpora neformalnim oskrbovalcem ni nujno povezana le z delovnim časom, ampak tudi s povsem praktičnimi spremembami, med katerimi so npr. možnost uporabe lokaciji podjetja najbližjih parkirnih mest za oskrbovalce (da le-ti, v kolikor imajo doma urgentno stanje, lahko čim prej odidejo), dostop do telefona (da ima oskrbovalec dostop ali možnost imeti telefon vedno pri sebi), podpora zdravja in blagostanja oskrbovalcev (različni podporni programi in skupine), zunanji viri podpore (recimo povezava podjetja z lokalnim centrom za oskrbo, kjer zaposleni oskrbovalci lahko dobijo informacije, pomembne za dobro oskrbovanje), ter ozaveščanje s strani podjetja (npr. ob svetovnem dnevu oskrbovalcev, razni plakati itd.) (Carers positive Employer in Scotland, str. 15-20).

Nemška podružnica nizozemskega podjetja ING DIB-a, ki se ukvarja z bančništvom, je uvedla 20 % dodatek k plači tistim, ki zaradi oskrbovanja delajo za krajši delovni čas, ter finančni prispevek s strani podjetja zaposlenim, ki skrbijo za svoje starše, pri čemer prispevek znaša do 150 € mesečno in naj bi bil namenjen plačilu storitev formalne oskrbe. Podjetje Ericsson iz Španije nudi možnost dopusta namenjenega spremljanju starejšega svojca na zdravniške preglede v trajanju 16 ur letno, pri čemer mora biti oskrbovanec sorodnik v prvem kolenu; plačan dopust za oskrbo ožjega družinskega člana v trajanju 28 ur letno ter do enega meseca plačanega dopusta zaradi hospitalizacije, hude bolezni ali nesreče sorodnika v prvem kolenu (Franklin in Helfferich, 2019, str. 39-40, 67).

Nekatera podjetja se poslužujejo predvsem ozaveščanja v določenih delih leta, kot recimo škotsko podjetje NHS Lothian, ki oktobra, v tednu namenjenem oskrbovalcem (11. do 17. oktober) organizira jutranjo kavo za zaposlene oskrbovalce. Tam imajo oskrbovalci možnost, da se neformalno pogovorijo s kadrovskimi in strokovnimi delavci podjetja ter pridobijo različne informacije ter nasvete, ki bi jim lahko bili v pomoč pri usklajevanju plačanega dela z oskrbo (Carers positive Employer in Scotland, str. 20). Poleg jutranje kave v tem tednu izvajajo tudi številne aktivnosti ozaveščanja – npr. nalepijo plakate, virtualno delijo zgodbe oskrbovalcev ter objavljajo na temo oskrbe na socialnih omrežjih.

Uvajanje politike usklajevanja plačanega dela z oskrbo mora v podjetju potekati po korakih. Primer tega je angleško zavarovalniško podjetje Aviva, v katerem so najprej naredili več raziskav o potrebah zaposlenih oskrbovalcev v podjetju, nato pregledali rezultate in na koncu na podlagi teh rezultatov sprejeli zanje najbolj smiselne ukrepe. Med sprejetimi ukrepi so bili: 35 ur plačane odsotnosti z dela

za nepredvidljive situacije ter dodatnih 35 ur za načrtovane obveznosti (kot je npr. obisk zdravnika), pravica do daljšega dopusta (maksimalno 18 tednov), več fleksibilnosti pri dopustu zaradi smrti (tako zaradi praktičnih kakor emocionalnih razlogov). Poleg tega so ozaveščali zaposlene o možnostih fleksibilnega delovnega časa ter nalepili plakate, ki so zaposlene usmerjali na spletni portal *Delodajalci za zaposlene oskrbovalce* (ang. *Employers for carers*), na katerem so lahko našli številne uporabne informacije v povezavi z usklajevanjem plačanega dela in oskrbe. Vzpostavili so tudi interno podporno skupino, v kateri si oskrbovalci lahko medsebojno delijo izkušnje, nasvete, si pomagajo in podpirajo drug drugega (Carers positive Employer in Scotland, str. 11-12).

V Sloveniji podjetja sicer uvajajo družini prijazne programe, ki naj bi bili namenjeni tako zaposlenim staršem kakor tudi zaposlenim oskrbovalcem (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar, 2005), vendar večina teh programov ne ločuje med specifikami oskrbe starejših v primerjavi z oskrbo otrok. Inštitut Ekvilib podjetjem podeljuje certifikat *Družini prijazno podjetje*, v okviru katerega, glede na oceno stanja s strani zunanjih svetovalcev, sprejmejo določene ukrepe, ki prispevajo k izboljšanju delovnih procesov in okolja, zaposlenim pa omogočijo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Katalog ukrepov je razdeljen na osem področij: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, večšine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine (Ekvilib, 2020). Dežela (2018) omenja primer podjetja NLB d. d., ki ima certifikat *Družini prijazno podjetje* in zaposlenim nudi možnost odsotnosti z dela za spremstvo družinskega člana v bolnišnico v trajanju 8 ur. Če ima zaposleni družinskega člana s težjo boleznijo ali v primeru hujše nesreče družinskega člana mu v primeru, ko je že izkoristil ves letni dopust, pripadajo trije dodatni dnevi dopusta. Poleg tega zaposlenim oskrbovalcem pripada tudi dodaten dan dopusta za oskrbo in nego težko bolne osebe.

## **6 PODPORA ZAPOSLENIM OSKRBOVALCEM – IZZIV ZA PRIHODNJE DESETLETJE**

Ureditev področja usklajevanja poklicnega življenja in neformalne oskrbe bo v prihodnjih letih zagotovo pogostejše na politični agendi. Delodajalci se bodo morali zaradi vse večjih potreb po neformalni oskrbi prilagoditi naraščajočemu številu zaposlenih neformalnih oskrbovalcev in jih, v kolikor jih bodo želeli obdržati na trgu dela, tudi ustrezno podpreti. Pregled literature kaže, da je uspešnost usklajevanja skrbstvenih obveznosti s plačanim delom odvisna predvsem od karakteristik oskrbe in delovnega mesta. Več težav z usklajevanjem oskrbe s plačanim delom imajo zaposleni oskrbovalci, ki intenzivno oskrbujejo (več kot 20 ur tedensko), ženske in »sendvič« ter zaposleni oskrbovalci, katerih delovna

mesta ne omogočajo fleksibilnosti in katerih delodajalcem se usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ne zdi pomembno.

Prav tako se je izkazalo, da je usklajevanje plačanega dela z oskrbo odvisno od sistema države blaginje. V sistemih, ki temeljijo na familializmu – med katerimi je na področju oskrbe starejših tudi Slovenija – je obremenitev zaposlenih oskrbovalcev največja, predvsem zaradi slabše razvitosti formalnih oblik oskrbe. Ureditve formalnih oblik oskrbe je steber dolgotrajne oskrbe, na podlagi katerega se potem lahko uspešno organizira neformalno oskrbo. Urejenost formalnih oblik oskrbe, med drugim pomembno vpliva tudi na to, da imajo neformalni oskrbovalci, v kolikor potrebe njihovih oskrbovancev presežejo njihove zmognosti, možnost alternativnih izbir in niso prisiljeni v odhod iz trga dela zaradi oskrbovanja. Če želimo obdržati te oskrbovalce na trgu dela, je pomembno, da jih podpremo predvsem s formalnimi storitvami oskrbe, da lahko v času, ko oni opravljajo plačano delo, nekdo drug poskrbi za oskrbovanca (npr. v domu za stare ljudi, pomoč na domu, dnevni centri bivanja ipd.). Pomen formalne oskrbe potrjujejo tudi rezultati raziskav, ki kažejo, da imajo najmanj težav z usklajevanjem plačanega dela in oskrbe v skandinavskih državah, za katere je značilen socialdemokratski sistem države blaginje, v katerem so osnovna vsakdanja opravila (ADL) v domeni formalnih oskrbovalcev, neformalni oskrbovalci pa opravljajo predvsem podporna vsakdanja opravila (IADL). Zaposlene (in druge neformalne) oskrbovalce lahko razbremenimo z vlaganjem in razvojem formalnih oblik oskrbe (institucionalne in skupnostne oskrbe) ter uvajanjem podpornih ter razbremenilnih programov zanje.

V Sloveniji je področje dolgotrajne oskrbe zaradi še ne sprejetega zakona o dolgotrajni oskrbi razdrobljeno in neurejeno. Prihaja do refamilizacije, saj se odgovornost za oskrbo starejših in pomoči potrebnih prelaga na družino, kar je prišlo še posebej do izraza med sedanjo koronakrizo, ko so oskrbovance iz domov za starejše »vračali« v domačo oskrbo. Večino oskrbe za starejše in druge pomoči potrebne družinske člane prevzemajo ženske, kar bi lahko imelo v prihodnosti negativen vpliv na njihov položaj v družbi, razen če se moški ne bodo aktivneje vključili v oskrbo.

Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi predvideva tudi vzpostavitev instituta oskrbovalca družinskega člana. Morebitno sprejetje zaposlitve neformalnih oskrbovalcev družinskih članov sicer pomeni korak v pravo smer, vendar pogoj, da mora neformalni oskrbovalec zapustiti trg dela, da lahko uspešno opravlja to funkcijo, ni najbolj smiselna, saj imajo oskrbovalci v času oskrbovanja (lahko) precej nižji dohodek, kar negativno vpliva na njihovo ekonomsko situacijo; ko potreb po oskrbi ni več, pa bi lahko imeli le-ti težave z vračanjem na delovna mesta. Zato se mi zdi bolj smiselno razmisliti o začasni prekinitvi dela zaradi neformalne oskrbe, kakor jo poznajo v Belgiji, ki bi neformalnemu oskrbovalcu po obdobju oskrbovanja omogočila vrnitev na trg delovne sile.

Kljub temu, da nekatere raziskave plačano delo obravnavajo kot dodatno obremenitev za neformalne oskrbovalce, nedavne raziskave kažejo, da plačano delo lahko oskrbovalcu pomeni oddih od oskrbovanja ter pozitivno vpliva na njegovo blagostanje, ekonomsko in socialno situacijo. Tako na nacionalni ravni kakor na ravni podjetij je pomembno, da se v prihodnjih letih začnejo sprejemati smiselni in učinkoviti ukrepi namenjeni zaposlenim oskrbovalcem. Ti ukrepi morajo biti zastavljeni čim bolj široko, da bodo lahko z njimi zajeli čim več profilov zaposlenih oskrbovalcev ter s tem omogočili individualne prilagoditve specifikam posameznih oskrbovalnih situacij. Večina predstavljenih dobrih praks je temeljila na uvajanju fleksibilnega delovnega časa in oskrbovalskega dopusta, omenjene pa so bile tudi dobre prakse, ki od podjetja ne zahtevajo velikih organizacijskih sprememb – npr. parkirišča za zaposlene oskrbovalce, jutranje kave, interne podporne skupine. Iz predstavljenih dobrih praks lahko vidimo, da je zaposlenim oskrbovalcem pomembno predvsem to, da jih podjetja prepoznajo in jim nudijo podporo. Le-ta je lahko v kakršni koli obliki, zelo pomembna pa je oskrbovalcem predvsem emocionalna podpora in razumevanje s strani sodelavcev in nadrejenih.

Pri oblikovanju nadaljnjih ukrepov na nacionalni ravni bo zelo pomembno sodelovanje med vsemi tremi akterji blaginjskega trikotnika – državo, podjetji in zaposlenimi oskrbovalci. Direktiva EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev je dobro izhodišče. Odsotnost raziskav in primanjkanje podatkov na področju usklajevanja plačanega dela z oskrbo starejših v Sloveniji onemogoča podrobnejšo analizo stanja pri nas, zato v resnici vemo zelo malo o izzivih in potrebah zaposlenih oskrbovalcev v Sloveniji. Vse kar o njih vemo, temelji na predvidevanjih in raziskavah drugih, z njimi povezanih področij (npr. o neformalnih oskrbovalcih). Vemo, da je v Sloveniji približno 13 % prebivalcev neformalnih oskrbovalcev v delovno aktivni dobi, med katerimi je zaposlenih oskrbovalcev približno 8 %. Čeprav se številka morda ne zdi visoka, z gotovostjo lahko trdimo, da bo v prihodnjih letih narastla, saj bodo potrebe po neformalni oskrbi narastle, zaradi podaljševanja delovne dobe pa bo vse več tudi zaposlenih oskrbovalcev. Zato bodo raziskave na področju usklajevanja plačanega dela in oskrbe postale izjemno pomembne.

Nadaljnje raziskave na tem področju se bodo morale osredotočiti predvsem na natančnejše merjenje števila zaposlenih oskrbovalcev v Sloveniji ter na strategije, s katerimi le-ti (na vsakodnevni bazi) usklajujejo plačano delo z oskrbo starejših. Za nadaljnji razvoj področja v slovenskem akademskem prostoru bi bilo koristno raziskati tudi pogled delodajalcev na usklajevanje plačanega dela z oskrbo ter fizično in duševno zdravje zaposlenih oskrbovalcev. S tem bi dobili natančno sliko o situaciji zaposlenih oskrbovalcev v Sloveniji, na podlagi katere bi lahko razvijali področje ter sprejemali smiselne ukrepe, tako na nacionalni ravni kakor na ravni podjetij.

## LITERATURA

- Abendroth A. in den Dulk L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. V: *Work, employment and society*, 25(2), str. 234-256.
- Bouget D., Saraceno C. in Spasova S. (2017). Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives? V: *Social policy in the European Union: state of play 2017*. ETUI: The European Trade Union Institute. Dostopno prek: <https://www.etui.org/publications/books/social-policy-in-the-european-union-state-of-play-2017> (7. december 2021)
- Carers positive Employer in Scotland. *Best practice in supporting carers*. Dostopno prek: [http://www.carerpositive.org/files/2514/7687/3088/Carer\\_Positive\\_Best\\_Practice\\_Booklet\\_WEB.pdf](http://www.carerpositive.org/files/2514/7687/3088/Carer_Positive_Best_Practice_Booklet_WEB.pdf) (16. november 2020)
- Clancy L. R., Fisher G. G., Daigle K. L., Henle C. A., McCarthy J., Fruhauf C. A. (2020). Eldercare and Work Among Informal Caregivers: A Multidisciplinary Review and Recommendations for Future Research. V: *Journal of Business and Psychology*, 35, str. 9-27.
- Crompton R. in Lyonette C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. V: *Acta sociologica*, 49(4), str. 379-393.
- Da Roit B. in Naldini M. (2010). Should I stay or should I go? Combining work and care for older parent in Italy. V: *South European Society and Politics*, 15(4), str. 531-551.
- Dežela T. (2018). *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev. Magistrsko delo*. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta.
- Družinski zakonik (2017)*. Uradni list RS, dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-0887?sop=2018-01-0887> (3. december 2020).
- Duxbury L., Higgins C. in Schroeder B. (2009). *Balancing paid work and caregiving responsibilities: A closer look at family caregivers in Canada*. Ottawa: Von Canada National Office.
- Ekvilib (2020). *O certifikatu*. Dostopno prek <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (2. december 2020).
- Evropska komisija (2019). *Direktiva (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU*. Uradni list EU. Dostopno prek: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/sl/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158> (3. december 2020).
- Eurofound (2018). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-897-1622-2.
- Eurofound (2020). *Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Esping-Andersen Gøsta (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Evropska komisija (2016). *Evropski steber socialnih pravic*. Dostopno prek: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sl.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sl.pdf) (26. november 2020).
- Eurocarers (2009). *Carers in Europe (Factsheet)*. Dostopno prek <http://www.eurocarers.org/Eurocarers-Factsheets?lang> (3. december 2020).
- Fagan C., Lyonette C., Smith M. in Saldana-Tejeda A. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or balance: A review of the international evidence*. Geneva: International labour office (Conditions of Work and Employment Series).
- Franklin P. in Helfferich B. (2019). *Rebalance Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*. Dostopno prek: 12. november 2020)
- Guest D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life balance. V: *Social Science Information*, 41(2), str. 255-279.
- Hansen E. in Slagsvold B. (2014). Feeling the squeeze? The effects of combining work and informal caregiving on psychological well-being. V: *European Journal of Ageing*, 12(1), str. 51-60.
- Hlebec V., Nagode M. in Filipovič Hrast M. (2014). *Kakovost socialne oskrbe na domu: vrednotenje, podatki in priporočila*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Hochschild A. (2003). *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. London: University of California Press.
- Hrženjak M. (2016). Primerjava sistemov skrbi za otroke in starejše v Sloveniji v kontekstu politike defamilizacije in refamilizacije. V: *Teorija in praksa*, 53(6), str. 1484-1501.
- Humer Ž. in Kuhar M. (2013). Enakopravnost partnerjev kot proces: primer partnerske zveze iz Slovenije. V: *Socialno delo*, 52(4), str. 221-235.
- Hvalič Touzery S. (2007). *Družinska oskrba starih družinskih članov. Doktorska disertacija*. Univerza v Ljubljani: Fakulteta za socialno delo.



- Kanjus Mrčela A. in Černigoj-Sadar N. (2005). *Starši med delom in družino. Zaključno poročilo*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo\\_raz\\_por\\_starsevstvo.pdf](http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/ocetovstvo_raz_por_starsevstvo.pdf) (13. november 2020).
- Kelliher C., Richardson J. in Boiarintseva G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualizing work-life balance for the 21st century. V: *Human resource management journal*, 29 (2), str. 97-112.
- Konavec N. (2015). Analiza učinkov vpeljevanja družini prijaznih politik v organizacijo. V: *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi*, ur. Hartman Petra, Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
- Kroger T. in Yeandle S. (2013). Reconciling work and care: an international analysis. V: *Combining paid work and family care*, T. Kroger in S. Yeandle (ur.), str. 3-22, Bristol: Policy Press.
- Leitner A. in Wróblewski A. (2006). Welfare states and Work-life balance. V: *European Societies*, 8(2), str. 295-317.
- Leskošek V. (2016). Care between love and money : the case of the family assistant. V: *Teorija in praksa*, 53(6), str. 1356-1368.
- Miller D. A. (1981). The 'sandwich' generation: adult children of the aging. V: *Social Work*, 26(5), str. 419-423.
- Moussa M. M. (2018). The relationship between elder caregiving and labour force participation in the context of policies addressing population ageing: a review of empirical studies published between 2006 and 2016. V: *Ageing and society*, 39(6), str. 1281-1310.
- Nagode M. in Srakar A. (2015). Neformalni oskrbovalci : kdo izvaja neformalno oskrbo, v kolikšnem obsegu in za koga. V: Majcen, B. (ur.), *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji – prvi rezultati raziskave SHARE*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja, str. 232-243.
- Ogrin A. (2020). UNECE o neformalnih oskrbovalcih. V: *Kakovostna starost* 23(1), str. 52-57.
- Plaisier I., Broese van Groenou M. I. and Keuzenkamp S. (2015) 'Combining work and informal care: the importance of caring organisations'. V: *Human Resource Management Journal* 25(2), str. 267-280.
- Ramovš K. (2013). Medgeneracijsko sožitje in solidarnost. V: *Kakovostna starost*, let.16, št. 4, str. 3-33.
- Rostgaard T., Kangas O., in Bjerre L. (2011). Time between job and care: How configurations of care policies shape the patterns of informal care children and the elderly. V: *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*, S. Drobnic in A. M. Guillén (Ur.). Palgrave Macmillan, str. 174-206.
- Saraceno C. (2016). Varieties of familialism: Comparing four southern European and East Asian welfare regimes. V: *Journal of European Social Policy*, 26(4), str. 314-326.
- Sardadvar K., Mairhuber I. (2018). Employed family carers in Austria. V: *Österreich Z Soziol*, 43, str. 61-72.
- Schmitz H. in Stroka M. (2013). Health and the double burden of full-time work and informal care provision – Evidence from administrative data. V: *Labour Economics*, 24(1), str. 305-322.
- Sirgy M. J., in Lee D. (2018). Work-Life Balance: an integrative Review. V: *Applied Research Quality Life*, 13, str. 229-254.
- Šadl Z. in Hlebec V. (2011). Stik med mladimi in starimi ljudmi ter neformalna skrb za stare ljudi v Evropi. V: Mandič, S. in Filipovič Hrast, M. (ur.), *Blaginja pod pritiski demografskih sprememb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 107-137.
- Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2017). *Strategija dolgožive družbe*. Dostopno prek: [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/kratke\\_analize/Strategija\\_dolgozive\\_druzbe/Strategija\\_dolgozive\\_druzbe.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Strategija_dolgozive_druzbe/Strategija_dolgozive_druzbe.pdf) (22. november 2020).
- Vandeweyer J. in I Glorieux (2010). The belgian career break system. V: *Newsletter of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe*, št. 2. Dostopno prek: [http://www.sociopoliticalobservatory.eu/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Bulletin\\_Europaeische\\_Seniorenpolitiken/Gastkommentar\\_Bulletin\\_Europ\\_Seniorenpolitiken\\_Mai\\_2011.pdf](http://www.sociopoliticalobservatory.eu/fileadmin/user_upload/Dateien/Bulletin_Europaeische_Seniorenpolitiken/Gastkommentar_Bulletin_Europ_Seniorenpolitiken_Mai_2011.pdf) (20. november 2020).
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZZVZ*. (2006). Sprejet v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 23. junija. Dostopno prek <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213> (20. november 2020).
- Zigante V. (2018). *Informal care in Europe. Exploring formalisation, availability and quality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Naslov avtorice:

**Tjaša Hudobivnik**, [tjasa.h@iat.si](mailto:tjasa.h@iat.si)