

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ana Levpušček

Pravica do odklopa za boljše usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Ljubljana, 2022

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Ana Levpušček

Pravica do odklopa za boljše usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Diplomsko delo

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2022

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici, izr. prof. dr. Barbari Kresal, za vso strokovno podporo pri pisanju diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi vsem sogovornikom, ki so sodelovali v moji raziskavi.

Nenazadnje se iz srca zahvaljujem moji družini in prijateljicam, ki so mi stali ob strani in me podpirali med študijem.

PODATKI O DIPLOMSKEM DELU

Ime in priimek: Ana Levpušček

Naslov diplomskega dela: Pravica do odklopa za boljše usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Število strani: 67

Število prilog: 3

Kraj: Ljubljana

Leto: 2022

Povzetek: Diplomsko delo se v svojem teoretičnem delu osredotoča na pravico do odklopa kot sodobnemu ukrepu na področju delovnega življenja. Vzroke za pomembnost te pravice opišem na področjih digitalizacije, opredelitve delovnega časa in opravljanja dela od doma. Kot možne načine preprečevanja opravljanja delovnih nalog izven delovnega časa predstavim francosko zakonitev pravice do odklopa in nemški sistem samoregulacije podjetij. V nadaljevanju podrobneje predstavim pomembnost pravice do odklopa z vidika usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Omenim težave, ki se pojavijo ob konfliktu med delovnim in zasebnim življenjem, ter skupine delavcev, ki imajo običajno pri tem največ težav oz. so iz raziskovanja področja usklajevanja pogosto izključene (npr. delavci brez otrok). Med ukrepi s področja usklajevanja delovnega in zasebnega življenja izpostavim certifikat Družini prijazno podjetje.

Z raziskavo želim odgovoriti na raziskovalna vprašanja o poznavanju pojma pravice do odklopa med delavci in o njihovem stališču glede vprašanja o pogostosti dela izven delovnega časa in vprašanja o izzivih in težavah pri usklajevanju delovnega ter zasebnega življenja. Poleg tega me zanima, kaj naj bi pravica do odklopa po mnenju delavcev sploh obsegala in kakšne posledice bi na njihovo usklajevanje prinesla njena uvedba ter možne negativne vidike uvedbe ukrepa.

S kvalitativno raziskavo in neslučajnostnim priložnostnim vzorcem 7 delavcev sem prišla do glavnih ugotovitev, da je pojem pravice do odklopa med delavci večinoma nepoznan, a kljub temu se strinjajo, da bi njena uveljavitev pozitivno vplivala na zahtevnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja. Izbrani delavci redko opravljajo delo izven delovnega časa, za večino pa je usklajevanje delovnega in zasebnega življenja nezahtevno. Med možnimi oblikami pravice do odklopa delavci vidijo popolno prepoved kontaktiranja izven delovnega časa ali določitev ure, po kateri kontaktiranje ni več mogoče, ali pa jasno določitev izjem za kontaktiranje. Kot pozitivne posledice potencialne uvedbe pravice do odklopa omenjajo še zmanjšanje stresa ali povečanje produktivnosti in več časa za družino.

Ključne besede: pravica do odklopa, usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, digitalizacija, delovni čas

Title: The Right to Disconnect for Better Work-Life Balance

Abstract: The theoretical part of the thesis focuses on the right to disconnect as a modern measure in the field of working life. I describe the reasons for the importance of this right from the fields of digitalization, defining of the working hours and performing of work from home. As possible ways of preventing work performance outside of working hours, I present the French enactment of the right to disconnect and the German system of company self-regulation. In continuation, I thoroughly present the importance of the right to disconnect from the view of work-life balance. I mention the problems, which arise at the conflict of work and private life, and groups of workers, who usually have the most problems or are excluded from the research of the field of work-life balance (e.g. workers without children). Among the measures from the field of work-life balance, I stress out the Family Friendly Enterprise Certificate.

With the research, I want to answer the research questions on the awareness of workers about the right to disconnect and about their attitude towards the question of the frequency of working outside of working hours and about challenges and problems connected to work-life balance. In addition, I want to know what the right to disconnect includes according to workers and what consequences its enforcement would bring in terms of work-life balance, and what are the negative aspects of the implementation of the measure.

With a qualitative analysis and non-randomized ad-hoc sample of 7 workers, I came to the main conclusions that workers are mostly not familiar with the term right to disconnect, however, they agree that its enforcement would have a positive impact on the complexity of work-life balance. The chosen workers rarely perform their work after working hours and the majority of them find balancing of work and private life not demanding. Among the possible forms of the right to disconnect, some workers see the absolute prohibition of contact outside of working hours or the setting of an hour, after which contact would be impossible, or a strict setting of exceptions for contact initiation. As positive consequences of the potential implementation of the right to disconnect, they also mention stress reduction, increase of productivity and more time for the family.

Keywords: right to disconnect, work-life balance, digitalization, working hours

KAZALO VSEBINE

1. PREGLED PROBLEMATIKE.....	1
1.1. Pravica do odklopa	1
1.1.1. Digitalizacija	1
1.1.2. Delovni čas	2
1.1.3. Delo od doma	4
1.2. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	5
1.2.2. (Ne)ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem	7
1.2.1. Ukrepi na področju usklajevanja delovnega in zasebnega življenja	9
1.2.1.1. Zakon o delovnih razmerjih.....	10
1.2.1.2. Certifikat Družini prijazno podjetje	10
1.3. Možnosti uveljavitve pravice do odklopa	11
1.3.1. Primer Francije	12
1.3.2. Primer Nemčije.....	14
2. FORMULACIJA PROBLEMA.....	15
3. METODOLOGIJA.....	16
3.1. Vrsta raziskave	16
3.2. Teme raziskovanja.....	16
3.3. Merski instrument.....	17
3.4. Opredelitev populacije in vzorčenja	17
3.5. Zbiranje podatkov.....	18
3.6. Obdelava in analiza podatkov	18
4. REZULTATI	20
4.1. Prvo srečanje s pojmom »pravica do odklopa«.....	20
4.2. Delo izven delovnega časa.....	20
4.3. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	21
4.4. Možnost uvedbe pravice do odklopa	23
5. RAZPRAVA.....	25
6. SKLEPI	32
7. PREDLOGI	33
8. UPORABLJENA LITERATURA	34
9. PRILOGE	40
9.1. Vodilo za intervju.....	40
9.2. Odprto kodiranje	41
9.3. Osno kodiranje.....	64

KAZALO TABEL

Tabela 1: Lastnosti vzorca.....	17
Tabela 2: Primer odprtega kodiranja.....	19

1. PREGLED PROBLEMATIKE

1.1. Pravica do odklopa

Pravica do odklopa je definirana kot pravica zaposlenega, da se v času svojega dopusta in prostega časa odklopi oz. prekine povezave z digitalnimi napravami, ki jih uporablja na svojem delovnem mestu (Froger-Michon in Jordan, 2018, str. 1). Koncept pravice do odklopa lahko razdelimo na dva dela. Sestavljen je iz pravice zaposlenega, da zavrne delo, ki ga prejme izven svojega delovnega časa, in iz obveznosti delodajalca, da svojim delavcem ne nalaga dela v času njihovega prostega časa in jim tako omogoči, da lahko v polnosti uveljavljajo svojo pravico do odklopa. Na ta način pravica do odklopa od obeh vpletenih subjektov, tako delodajalca kot zaposlenega, zahteva odgovornost za uresničevanje in udejanjanje pravice do odklopa (Chesalina, 2021, str. 56).

Koncept pravice do odklopa postaja vse pomembnejši predmet razprave na področju delovnega življenja predvsem zaradi velike vloge digitalizacije dela.

1.1.1. Digitalizacija

Že več kot dvajset let lahko opazujemo proces digitalizacije na delovnih mestih, ki jo nekateri poimenujejo tudi četrta industrijska revolucija. Ta prinaša nove tehnologije, ki omogočajo razvoj inovacij in avtomatizacijo dela (Stofberg, Strasheim in Koekemoer, 2021, str. 232). Informacijsko-komunikacijska tehnologija prinaša v delovna okolja pozitivne spremembe, kot sta razpoložljivost in obdelava informacij, prilagodljivost proizvodnje ali zmanjšanje stroškov (Šarotar Žižek in Mulej, 2019, str. 43).

Dandanes za mnoge zaposlene delo ni omejeno zgolj na pisarno, ampak lahko zaposleni opravljajo delo praktično vsepovsod. Pametni telefoni in prenosni računalniki so omogočili, da se lahko delo opravlja tudi izven delovnih prostorov izven delovnega časa, ob koncih tedna ali počitnicah. Tradicionalno mišljenje o osemurnem delovniku v današnjem času velja že za zastarelo in v mnogih državah je prisotna kultura stalne dosegljivosti. Čeprav sodobna tehnologija zagotavlja večjo prilagodljivost pri delu, pa lahko te prenosne naprave delavcem onemogočajo odklop od dela. Praktično ves čas imajo v svoji bližini prenosne telefone in ostalo tehnologijo, ki omogoča delo na daljavo (Von Bergen, Bressler in Proctor, 2019, str. 3-4). Meja med delovnim časom in zasebnim življenjem tako postaja vse bolj nejasna. Da bi se temu

izognili, je koncept pravice do odklopa postal pomemben mejnik pravice do zasebnosti v 21. stoletju (Moreira, 2017, str. 2).

1.1.2. Delovni čas

Stalna dosegljivost prek računalnikov in mobilnih telefonov ter pravica do odklopa prinašata predvsem vprašanja o razumevanju delovnega časa. V slovenski zakonodaji je delovni čas urejen z Zakonom o delovnih razmerjih. Delovni čas je po definiciji sestavljen iz učinkovitega delovnega časa, ki je čas, v katerem delavec opravlja svoje delovne naloge in je na razpolago delodajalcu, časa za odmor ter časa upravičenih odsotnosti z dela (142. člen). Razen določenih izjem polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden in hkrati ne krajši od 36 ur (143. člen). Med dvema zaporednima delovnima dnevnoma ima delavec pravico do počitka, ki nepretrgoma traja najmanj 12 ur. Počitek tistih delavcev, ki imajo neenakomerno razporejen delovni čas, pa nepretrgoma traja najmanj 11 ur (155. člen) (Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

Na trajanje delovnega časa vse pogosteje vpliva sodobna tehnologija. Njena uporaba je razširjena predvsem med strokovnimi in vodilnimi delavci ter delavci na pisarniških mestih. Raziskava, ki jo je opravilo nemško ministrstvo za delo leta 2015, je pokazala, da je bila več kot polovica (65 %) nemških delavcev dosegljiva za delo izven delovnega časa. Kar 20 % jih je nekajkrat na mesec prejelo elektronsko pošto ali služben klic izven delovnega časa (Senčur Peček, 2017, str. 167). Kot klasični primer lahko na tem mestu izpostavim delavca, ki redno opravlja delo na sedežu delodajalca. Po končanem delovnem času in odhodu domov je še vedno na voljo nadrejenemu ali sodelavcem preko sredstev sodobne tehnologije (telefonski klic ali elektronska pošta) in če ga kdo od omenjenih kontaktira, delavec odgovori in opravi dogovorjeno delovno nalogo. Takšna dosegljivost delavcev izven njihovega delovnega časa odpira vprašanja o tem, kako obravnavati časovno obdobje dosegljivosti. Senčur Peček meni, da se lahko obdobje dosegljivosti preko sredstev sodobne tehnologije da primerjati s pripravljenostjo delavca na domu glede na delovni čas. Kot delovni čas bi torej morali šteti tudi čas, ki ga delavec porabi za opravljanje delovnih nalog izven uradnega delovnega časa (na primer odgovarjanje na elektronsko pošto ali urejanje službenih zadev preko telefonskega pogovora), saj je bil na razpolago delodajalcu. Če potemtakem konkretno delo od doma, ki je opravljeno izven delovnega časa, tudi opredelimo kot delovni čas, veljajo enaka pravila, ki jih slovenska zakonodaja ureja glede maksimalnega delovnega časa. Obenem se odpre še vprašanje o minimalnem dnevnem počitku. Delavcu, ki po uradnem delovnem času opravlja še delo v

času počitka, se to obdobje počitka, ki traja 12 oz. 11 neprekinjenih ur, prekine. Zaradi tega bi potem čas počitka mora začeti ponovno. Nekateri strokovnjaki v tem primeru podpirajo možnost, da se kratkotrajne in preproste delovne naloge, kot je na primer branje in odgovarjanje na elektronsko pošto, ne štejejo kot bistveni motilci namena počitka. Preostali pa menijo, da bi moral biti čas počitka namenjen strogo počitku in kratkotrajne delovne naloge pri tem ne bi smele biti izjema (Senčur Peček, 2017, str. 168-170).

Delo izven delovnega časa je čedalje bolj pogosto. Zaposleni na delovnih mestih, ki zahtevajo visokokvalificirano delovno silo, opravljajo več nadurnega dela. Pri zaposlenih z nižjo stopnjo izobrazbe pa količina dela izven delovnega časa ni tako izrazita (Bilban in Stare, 2015, str. 41). Považanova, Kollar in Nedelova (2019, str. 341) pravijo, da je podaljševanje dela izven delovnega časa povezano tudi z višino dohodka posameznika. Delavci z višjim dohodkom naj bi opravljali več nadurnega dela (Považanova, Kollar in Nedelova, 2019, str. 341).

Park, Fritz in Jex (v Derks, van Duin, Tims in Bakker, 2015, str. 160) so z raziskavo pokazali, da delavci, ki pri svojih sodelavcih zaznavajo, da vzdržujejo jasno mejo med delom in zasebnim življenjem, tudi sami lažje ohranjajo odklop od dela izven rednega delovnega časa. Podobno v tistih organizacijah, kjer je delo izven delovnega časa postalo norma, zaposleni pogosto temu tudi sledijo. Ko se takšna praksa dela uveljavi med sodelavci, je običajno temu težko nasprotovati, saj delavci želijo pripadati skupini. Na podlagi tega je mogoče trditi, da imajo sodelavci določen vpliv na delavčevo odločanje o delu izven delovnega časa (Derks, van Duin, Tims in Bakker, 2015, str. 160).

Po podatkih Eurofounda (2015) več kot polovica (58 %) slovenskih delavcev nikoli v mesecu ne dela več kot 10 ur dnevno. Večina delavcev (60 %) nima vpliva na svojo ureditev delovnega časa oz. jim ga določi delodajalec, 19 % zaposlenih ima možnost gibljivega delovnega časa, 17 % pa samostojno določajo celoten delovni čas. Na vprašanje o tem, kako pogosto so delavci opravljali delovne naloge tudi v prostem času, so bili slovenski delavci blizu evropskega vrha. Vsak dan v prostem času dela 6 % Slovencev (Albanija in Severna Makedonija imata še za odstotek višji delež), nekajkrat na teden jih dela 9 % zaposlenih, nekajkrat na mesec pa 13 % zaposlenih. Rezultati na vprašanje o pomoči in podpori nadrejenih kažejo, da večina nadrejenih (68 %) vedno ali večino časa svoje delavce podpira in jim pomaga. Spodbudni so še rezultati pri vprašanju o skladanju delovnega časa z družinskimi in ostalimi obveznostmi izven dela. Več

kot polovica slovenskih delavcev (54 %) je izjavila, da se njihov delovni čas dobro sklada z ostalimi obveznostmi, 25 % pa, da se zelo dobro (Eurofound, 2015).

Med delo izven delovnega časa lahko vključim tudi delo med dopustom. Dopust predstavlja za delavca obdobje brez dela. A pogosto zaposleni odgovarjajo na službene klice, ali pregledujejo elektronsko pošto tudi med dopustom. De Bloom (2012, str. 124) je leta 2009 z raziskavo med nizozemskimi delavci ugotovila, da zgolj 14 % zaposlenih opravlja delovne naloge med dopustom. Takšni delavci so se psihološko težje popolnoma odklopili od dela in posledično težje dosegli učinke dopusta, ki se odražajo v dobrem počutju po vrnitvi na delovno mesto. Večje število delovnih ur med dopustom se tako odraža v slabšem počutju v dnevu vrnitve nazaj na delovno mesto in tudi še tretji dan po vrnitvi (De Bloom, 2012, str. 124). Druga nizozemska raziskava (Nawijn in Damen, 2014, str. 759-763) iz leta 2012, ki pa je zajemala tuje turiste, ki so dopustovali na Nizozemskem, je pokazala drugačne rezultate. Razlike v počutju in kakovost dopusta med turisti, ki so opravljali delo med dopustom, ter tistimi, ki dela niso opravljali, niso bile bistvene. Skoraj vsi delavci, ki so opravljali delo med dopustom, so bili zadovoljni z razmerjem prostega časa in dela. Potrebno pa je poudariti, da so službene naloge delavcev v izbranem vzorcu dnevno trajale največ 15 minut in to predvsem za telefonske klice (Nawijn in Damen, 2014, str. 759-763).

1.1.3. Delo od doma

Sodobna tehnologija je omogočila delo na domu. Učinki takšne vrste dela na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja pa niso enoznačni. Določeni delavci, ki opravljajo delo od doma, poročajo o boljšem usklajevanju njihovega delovnega in zasebnega življenja ali prihranitvi časa, ki bi ga sicer porabili za pot do službe. Nasprotno pa delavci izpostavljajo tudi negativne posledice. Povečalo naj bi se število delovnih ur, pa tudi meja med zasebnim in delovnim življenjem postaja bolj nejasna (Eurofound, 2017, str. 33). Felipe (v Tavares, Santos, Diogo in Ratten, 2021, str. 339) izpostavlja še izgubo socialnih stikov in strah pred kariernim napredovanjem zaradi fizične oddaljenosti od organizacije (Tavares, Santos, Diogo in Ratten, 2021, str. 339). Ta dvoličnost dela od doma se je pokazala tudi v evropskem prostoru. Problem nejasnosti meje med delovnim in zasebnim življenjem prevladuje v Franciji, Nemčiji, na Finskem, Nizozemskem in Madžarskem. Pozitivne posledice dela od doma na usklajevanje obeh sfer življenja pa izpostavljajo v Belgiji, Španiji in Italiji (Eurofound, 2017, str. 33).

Kje najti ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem je pravzaprav zelo osebna odločitev, ki se od posameznika do posameznika razlikuje. Za nekatere predstavlja sodobna tehnologija pomemben vir prilagodljivosti. Zahteva, da se vsi delavci „odklopijo“, bi lahko škodila tistim, ki najboljše delujejo na digitalnih delovnih mestih. Možnost dela izven delovnega časa je namreč mnogim ustvarila prepotrebno prilagodljivost med samim delovnim časom (Von Bergen in Bressler, 2019, str. 61).

V nadaljevanju bom izpostavila tri vidike, zaradi katerih menim, da je pravica do odklopa sploh pomembna. Najprej je ukrep pravice do odklopa pomemben z vidika varstva in zdravja pri delu. Vse več delavcev trdi, da opravljajo dodatne ure dela, tudi ko zapustijo delovno mesto. Neravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem ter kultura stalne dosegljivosti pa vplivata na slabše počutje zaposlenih, pa tudi na njihovo delovno učinkovitost in uspešnost (Pansu, 2018, str. 100). Dolgotrajno opravljanje dela izven delovnega časa občutno zmanjša delavčevo produktivnost. Poleg tega se vse pogostejše pojavljajo primeri izgorelosti. Delavec, ki stalno pričakuje morebitni službeni klic, ne zmore v polnem pomenu izkoristiti svojega prostega časa, čeprav je splošno znano, da prosti čas pomembno vpliva na zmanjševanje stresa in boljšo kakovost življenja (Secunda, 2019, str. 21-25). Kljub temu mnogi zaposleni svojega delovnika ne zaključijo na delovnem mestu, ampak svoje delo, odgovarjanje na elektronsko pošto ali pisanje poročil, prinašajo domov (Marcum, Cameron in Versweyveld, 2018, str. 79).

Drugi pomembni vidik je zasebnost delavcev. Z digitalizacijo so se namreč pojavile različne naprave (npr. videokamere) in programi, ki zaznavajo delavčevo aktivnost na službenih napravah. Številne informacije in podatki so tako na voljo za nadzorovanje uspešnosti dela posameznega delavca (Harteis, 2019, str. 89). Delodajalec lahko z ustreznimi programi zelo preprosto nadzoruje na primer, katere spletne strani delavec obiskuje ali vsebino elektronske pošte (Tomšič, 2016, str. 271).

Kot zadnji vidik želim izpostaviti vidik usklajevanja delovnega in zasebnega življenja, ki sem ga izbrala tudi za temo diplomskega dela in ga bom zato podrobneje predstavila.

1.2. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Izraz usklajevanje delovnega in zasebnega življenja se nanaša na razmerje med delovnimi in nedelovnimi vidiki življenja posameznika (Kelliher, Richardson in Boiarintseva, 2018, str. 98). Uravnavanje dela in družinskega življenja je pravzaprav širok in kompleksen pojav. Sestavljen

je iz treh komponent. Prva komponenta je uravnavanje časa, ki se sklicuje na enakovredno razdeljen čas med delovno in družinsko vlogo posameznika. Druga komponenta je uravnavanje vključenosti, ki se nanaša na enake ravni psihološke vključenosti v delo in družino. Tretja in hkrati zadnja komponenta pa je ravnovesje zadovoljstva, ki se nanaša na enako stopnjo zadovoljstva tako v službi kot v družinskem okolju. Ko oseba skuša zadovoljiti zahteve, ki jih postavljata delo in družina, lahko prihaja do konflikta, kar predstavlja dodaten vir stresa in pritiska z obeh področij (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012, str. 1).

Začetke usklajevanja delovnega in zasebnega življenja lahko umestimo v obdobje pojavljanja dvokariernih družin. Do takrat je bila nuklearna družina dolgo časa prevladujoč model družine, za katero je značilna spolna delitev vlog in dela. Pri tem je bil moški zaposlen in odgovoren za finančno oskrbo družine, ženska pa je bila v vlogi nezaposlene matere ter gospodinje. Tak model družine imenujemo tudi enokarierna družina, ki je bila prevladujoča družinska oblika vse do vstopa žensk na trg delovne sile v zahodnih državah v 50. in 60. letih prejšnjega stoletja. V 70. letih se je pojavil nov termin dvokarierna družina, ki je opisal za tiste čase revolucionaren model družine z dvema dohodkoma. Ob intenzivnem zaposlovanju žensk pa zanimivo ni takoj prišlo do spraševanja, kdo bo prevzel skrb za otroke, ko se ženska vrne nazaj na delovno mesto. Bilo je namreč samoumevno, da ženska poleg pridobivanja dohodka izpolnjuje tudi pričakovano tradicionalno skrbstveno nalogo. S pojavom dvokariernih družin je postopoma postajalo vse bolj aktualno vprašanje o usklajevanju delovnega in družinskega življenja. (Žakelj in Švab, 2009, str. 215).

V sklopu področja usklajevanja delovnega in zasebnega življenja je bil prvotni izraz »družinsko« življenje s časom zamenjan z izrazom »zasebno« življenje, saj ta omogoča, da zajamemo vse zaposlene ljudi in njihovo življenje izven okvirja dela (Mello in Tomei, 2021, str. 8). Tako izraz »zasebno« življenje vključuje čas, namenjen družini, in prosti čas, ki je namenjen prijateljem ali drugim pristočnim dejavnostim.

V zadnjih letih se skupina starejših zaposlenih še posebej izrazito povečuje. Hkrati se starejši zaposleni soočajo z naraščanjem zahtev na njihovem zasebnem področju. Zaradi višanja starosti ob rojstvu prvega otroka in pričakovane daljše življenjske dobe se zaposleni v poznejših srednjih letih tako znajdejo med zahtevami po skrbi za otroke kot skrbi za ostarele družinske člane (Spieler, Scheibe in Stamoj Roßnagel, 2018, str. 1233). Zaposlene, ki se soočajo s pritiski

skrbi za mladoletne otroke in starejše sorodnike, lahko poimenujemo »sendvič generacija« (angl. sandwich generation), ki je postal pravi fenomen v zadnjih letih (Walsh, 2012, str. 155). Kot prvi je Miller (1981, str. 419) že pred štiridesetimi leti predstavil pojem »sendvič generacije«. To so zaposleni v starostni skupini od približno petinštiridesetega do petinšestdesetega leta, ki skrbijo za svoje ostarele starše, hkrati pa skrbijo tudi za odrasčajoče otroke. Povečana skrb za družinske člane predstavlja dodaten vir stresa za posameznike. Evans in drugi (2019, str. 184) pišejo, da ženske s takšno specifično kombinacijo vlog predstavljajo kar 10 % vseh zaposlenih žensk v razvitih državah in porast takšnih primerov je pričakovan tudi v prihodnosti. Na delovnih mestih so omenjene ženske izpostavljene absentizmu, skrajšanemu delovnemu času, zamujenim kariernim priložnostim ali celo odhodu z delovnega mesta (Evans idr., 2019, str. 184).

1.2.2. (Ne)ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem

Neuspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja lahko privede do konflikta med delom in družino, kjer med seboj trčijo službene zahteve in zahteve družine. Obstajata dve glavni vrsti konflikta med delom in družino. Prvi je konflikt zaradi vmešavanja zasebnega oz. družinskega življenja v delo. Ta se pojavi, ko zahteve iz družinskega življenja posegajo v delovne obveznosti (npr. skrb za bolnega otroka). V nasprotnem primeru lahko zahteve na delovnem mestu posamezniku preprečujejo izpolnjevanje družinskih obveznosti (npr. staršu zaradi poznega dela ne uspe otroka pripraviti na spanje). Ženske se pogosteje kot moški srečujejo s konfliktom delovnih zahtev, ki preprečujejo izpolnjevanje družinskih obveznosti (Borelli, Nelson-Coffey, River, Birken in Moss-Racusin, 2017, str. 1735).

Mnogo razprav o naraščanju neravnovesij med delovnim in zasebnim področjem življenja predpostavlja, da čas, namenjen delovnim obveznostim, ovira izpolnjevanje obveznosti in odgovornosti na družinskem oz. zasebnem področju. Kljub temu pa vpetost posameznika v različne vloge tako na delovnem mestu kot v zasebnem življenju lahko tudi pozitivno vpliva na zaposlenega. Na tem mestu lahko govorimo o pojmu obogatitve delovnega in zasebnega življenja. V eni izmed raziskav so bile ženske na vodstvenih položajih v splošnem zadovoljne s svojim življenjem, kljub več vlogam, kot so na primer vloga zakonca, vloga starša in vloga zaposlenega. Ne glede na to pa v splošnem najdemo prepričanje, da obstaja določena meja, preko katere lahko posameznikove obveznosti različnih vlog postanejo bolj obremenjujoče kot pa izpopolnjujoče (Walsh, 2012, str. 156). Tudi različne tuje raziskave o usklajevanju delovnega

in zasebnega življenja so pokazale, da na uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja močno vpliva jasno določena meja, ki jo zaposleni sami postavijo, in tako razločno razmejuje obe sferi njihovega življenja (Spieler, Scheibe in Stamov Roßnagel, 2018, str. 1234).

S problemom uskladitve družinskega in delovnega življenja se posamezniki najizraziteje soočajo v času zgodnjega starševstva. Takrat morajo starši najti način, kako preprečiti oz. vsaj omiliti konfliktno razmerje med delom in družino. V zadnjem času mladi vedno pogosteje kasneje vstopajo na trg dela, kar lahko predstavlja večjo verjetnost, da se istočasno soočijo z začetkom kariere in ustvarjanjem družine. Posledice le-tega najbolj občutijo matere, ki so še vedno v največji meri zadolžene za skrb otroka (Rupp, Loreen, Dechant in Haag, 2011, str. 318). Ker v splošnem matere še vedno nosijo največjo odgovornost za vzgojo otroka, lahko konflikt med delovnimi in zasebnimi obveznostmi povzroči številne čustvene reakcije. Ena izmed njih je lahko občutek krivde, ko matere ugotovijo, da jim zaposlitvene obveznosti preprečuje izpolnjevanje družbeno določene vloge skrbne matere (Borelli, Nelson-Coffey, River, Birken in Moss-Racusin, 2017, str. 1734).

V Evropi je zelo razširjen omenjeni posameznikov konflikt med delom in družino. Po ocenah naj bi več kot četrtnina Evropejcev trpela zaradi raznih oblik konflikta med poklicnim in družinskim življenjem. Četrtnina zaposlenih v Evropski uniji meni, da v službi preživijo preveč časa in posledično z družino preživijo le kratek čas. Več kot polovica pa jih je menila, da nimajo dovolj časa za lastne hobije in prostočasne dejavnosti. Konflikt med delovno in družinsko sfero življenja lahko prinaša številne negativne posledice za zdravje posameznika, kot so višji raven stresa in čustvene izčrpanosti, slabše fizično zdravje in povečana raven tesnobe ter depresije. Močan konflikt lahko privede tudi do izgorelosti posameznika. Čeprav oba spola čutita posledice konfliktne situacije, pa so negativne posledice izrazitejše pri ženskem spolu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012, str. 2-3). Raziskave so pokazale, da ima ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem pomembno vlogo pri počutju posameznika in njegovem splošnem zadovoljstvu z lastnim življenjem (Sirgy in Lee, 2018, str. 229). Poleg tega so raziskave o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem odkrile širok spekter pogojev, ki vplivajo na ravnovesje med obema sferama življenja. Poleg individualnih in organizacijskih značilnosti delovne organizacije ima pomemben vpliv na usklajevanje tudi širši kulturni in politični kontekst (Lunau, Bambra, Eikemo, van der Wel in Dragano, 2014, str. 426).

Pri področju usklajevanja delovnega in zasebnega življenja pa moramo pozornost nameniti tudi tistim, ki nimajo otrok oz. ne skrbijo za otroke. Kljub temu tovrstni posamezniki želijo svoje delovno življenje uspešno usklajevati z drugimi njim pomembnimi dejavnostmi. To je lahko skrb za ostarele sorodnike, skrb za hišne ljubljence, želja po dodatnem izobraževanju, razne prostočasne dejavnosti ali skrb za gibanje in zdravje. Večina raziskav usklajevanja delovnega in zasebnega življenja se osredotoča predvsem na izzive, s katerimi se soočajo starši, še zlasti matere. Prav tako je manj pozornosti namenjene tistim osebam, ki skrbijo za starejše, osebe z raznimi oviranostmi ali kroničnimi boleznimi. Skrb za te osebe v enaki meri zahteva veliko usklajevanja z delovnimi obveznostmi kot skrb za otroke. Zato je razumevanje izzivov usklajevanja obeh življenjskih sfer tako mladih zaposlenih, ki še nimajo otrok, kot starejših zaposlenih pomembno za učinkovito uvajanje novih ukrepov pomoči (Kelliher, Richardson in Boiarintseva, 2018, str. 98-100).

Med izzivi usklajevanja delovnega in zasebnega življenja so zaposleni brez otrok po nedavni raziskavi (Wilkinson, Tomlinson in Gardiner, 2017a) izpostavili delitev delovnega in zasebnega časa. Imeli so občutek, da njihovi sodelavci sklepajo, da lahko ostajajo več časa na delovnem mestu, saj nimajo raznih starševskih obveznosti izven delovnega časa. Čeprav takšnih obveznosti res nimajo, pa lahko imajo druge obveznosti, ki so vezane na njihov način življenja, kot je na primer celotna skrb za gospodinjstvo, v katerem živijo (Wilkinson, Tomlinson in Gardiner, 2017b, str. 327).

Da bi lahko starši lažje usklajevali delovne in družinske obveznosti, je pomembno intenzivno vključevanje politike družini prijaznega delovnega mesta v delovno okolje. Takšna politika ponuja koristi tako delavcem kot delodajalcem. Zaposleni lahko lažje uravnavajo svoje družinske in delovne obveznosti, delodajalci pa lahko dosegajo boljše poslovne rezultate (Svetina Nabergoj in Pahor, 2016, str. 359).

1.2.1. Ukrepi na področju usklajevanja delovnega in zasebnega življenja

Ukrepi na področju delovnega in zasebnega življenja se v veliki meri osredotočajo zgolj na zaposlene z otroki oz. zaposlene, ki imajo skrbniške obveznosti. Ukrepi imajo pozitivne učinke tako za zaposlene kot za organizacije, v katerih opravljajo delo. Zaposleni imajo posledično pozitivnejši odnos do dela in manj želja po zapustitvi delovnega mesta (Walsh, 2012, str. 164). V nadaljevanju bom predstavila zakon v slovenski zakonodaji s členi, ki spodbujajo in

omogočajo lažje usklajevanje delovnega ter zasebnega življenja zaposlenih. Izpostavila bom tudi Certifikat Družini prijazno podjetje, ki na področje usklajevanja delovnega in zasebnega življenja prinaša specifične pozitivne ukrepe, ki jih oblikujejo znotraj posameznih podjetij na podlagi predlogov zaposlenih.

1.2.1.1. Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilj zakona je upoštevati pravico delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varovati interese delavcev v delovnem razmerju. Šesti člen zakona prepoveduje diskriminacijo delavcev. Zaposleni ne smejo biti drugače obravnavani zaradi svojega spola ali družinskega stanja. V 28. členu ZDR-1 je zapisano, da delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine in drugih podatkih, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Poleg tega delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva. S tem se ženskam omogoča, da jih odločitev za materinstvo ne bo ovirala pri vključevanju na trg dela in jim ne bo zmanjšala možnosti za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Po 115. členu ZDR-1 delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ali v času dojenja do otrokovega enega leta starosti in staršem, ki izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Za obravnavano tematiko usklajevanja družinskega in delovnega življenja je zelo pomemben 182. člen ZDR-1, kjer je zapisano, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. S tem je zakonodajalec poudaril, da mora delodajalec zagotavljati ustrezne pogoje, ki bodo olajšali konflikt med delom in družino (Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

1.2.1.2. Certifikat Družini prijazno podjetje

Enega od načinov uresničevanja politike družini prijaznega delovnega okolja predstavlja certifikat Družini prijazno podjetje, ki ga je leta 2007 uvedlo današnje Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V času uvedbe so se podobni programi certificiranja že uporabljali v Nemčiji, Avstriji, Madžarski in Italiji (Svetina Nabergoj in Pahor, 2016, str. 360). Certifikat Družini prijazno podjetje je svetovalno-revizorski postopek, ki predstavlja orodje za učinkovito in bolj kakovostno upravljanje s človeškimi viri v organizaciji v okviru usklajevanja zasebne in poklicne sfere življenja. Od leta 2007 je certifikat prejelo že več kot 300 podjetij. Da podjetje pridobi certifikat, mora skozi poseben postopek, kjer

organizacija s pomočjo zunanjega svetovalca določi načrt vpeljevanja ukrepov za izboljševanje kakovosti delovnega okolja za usklajevanje družinskega in delovnega življenja. Ko izbrane ukrepe pozitivno oceni revizorski svet, podjetje pridobi osnovni certifikat. Po preteku treh let se oblikuje ocena izvedenih ukrepov. Če so vsi cilji uspešno doseženi, se podjetju podeli polni certifikat za nadaljnja tri leta. Z letnimi poročili podjetje sproti poroča o uspešnosti projektnega plana (Ekvilib inštitut, b.d.a).

Ukrepi, ki jih zajema certifikat, so razdeljeni na več področij, kot so na primer delovni čas, organizacija dela, prostorska prožnost delovnega mesta (delo od doma), razvoj kadrov in storitve za družine. Vsi možni ukrepi niso prosto dostopni oz. so dostopni le tistim podjetjem, ki se odločijo za pridobitev omenjenega certifikata. Ekvilib inštitut kot razlog za to navaja dejstvo, da je nabor ukrepov za določeno podjetje mogoč »le skozi svetovalni postopek, ki poteka v okviru pridobitve certifikata« (Ekvilib inštitut, b.d.c). Na podlagi dostopnih podatkov kataloga lahko trdim, da ukrepi še ne naslavlajo konkretne pravice do odklopa.

Analiza učinkov certifikata Družini prijazno podjetje v podjetjih, ki so se prva vključila v ta projekt, je pokazala predvsem pozitivne učinke vpeljanih ukrepov. Velika večina podjetij je spadala v zasebni sektor, kar je še posebej spodbudno, saj naj bi po takratnih podatkih družini prijazne ukrepe običajno uvajal javni sektor. Prevladovala so podjetja z velikim deležem ženske delovne sile in visoko izobraženim kadrom. To kaže na dejstvo, da so družini prijazni ukrepi pomemben dejavnik za zadrževanje visoko izobraženih delavcev, kajti zahtevnejša znanja ima posameznik, tem težje ga je nadomestiti (Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor, 2010, str. 36).

1.3. Možnosti uveljavitve pravice do odklopa

Pravica do odklopa predstavlja obetavno orodje, ki ga v današnji družbi stalne dosegljivosti potrebujemo za uspešno razločevanje delovnega življenja in zasebnega življenja zaposlenih. Da bi lahko omogočali učinkovito udejanjanje pravice do odklopa, pa so potrebni tudi zakonodajni ukrepi (Chesalina, 2021, str. 56). Evropska unija trenutno nima nobene obstoječe zakonodaje, ki bi obravnavala vsebino pravice do odklopa in obsega komunikacije med zaposlenim ter delodajalcem izven delovnega časa (Müller, 2020, str. 5). Je pa Evropski parlament 21. januarja 2021 sprejel Resolucijo s priporočili Komisiji o pravici do odklopa, ki sta jo ne nazadnje spodbudila tudi epidemija virusa Covid-19 in množično delo od doma (Chesalina, 2021, str. 37).

Kljub temu nekatere organizacije menijo, da je uzakonitev pravice do odklopa pretiran ukrep. Številna podjetja menijo, da prepoved dostopa do elektronske pošte ali komunikacija s strankami izven delovnega časa ni niti praktična niti realna. V splošnem podjetja niso odprta za dodatne vladne predpise, ki bi jim omejevali neodvisnost, medtem ko so sindikati bolj naklonjeni pravici do odklopa (Von Bergen, Bressler in Proctor, 2019, str. 13). V slovenskem prostoru kolektivne pogodbe dejavnosti zaenkrat ne zajemajo ukrepov za uveljavljanje pravice do odklopa, kot so na primer preprečevanje pošiljanja elektronske pošte izven delovnega časa ali možnost delavca, da se na klice in elektronsko pošto izven delovnega časa ne odziva. Zgolj Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (KPŽelP) vsebuje 96. člen, ki določa, da »telefonsko ali osebno pozivanje delavcev na delo ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne ni dovoljeno, razen v primerih iz 100. člena te pogodbe, ko je mogoče uvesti nadurno delo«. Takšna določba vsebuje elemente delavčeve pravice do odklopa in predstavlja dober primer urejanja pravice do odklopa v praksi (Senčur Peček, 2018, str. 602).

1.3.1. Primer Francije

V okviru Evropske unije velja Francija za začetnico pri sprejemanju zakonodaje o pravici do odklopa. Prevezla je pobudo pri oblikovanju pravnih struktur, ki ščitijo pravico delavcev do odklopa. Z januarjem 2017 je uveljavila pravico do odklopa in tako imenovani zakon El Khomri, poimenovan po takratni ministrici za delo Myriam El Khomri. Sprejeti zakon velja samo za podjetja z več kot petdeset zaposlenimi in zahteva letna pogajalska srečanja med delodajalcem in predstavniki delavcev, kjer naj bi razpravljali o vprašanjih in pomislekih, povezanih s pravico zaposlenih do odklopa. Poleg tega srečanja omogočajo določitev predpisov o digitalni tehnologiji, ki bodo zagotavljali spoštovanje počitka delavca in njegovega zasebnega življenja. Čeprav zakon zahteva, da se velika podjetja pogajajo s svojimi zaposlenimi o udejanjanju pravice do odklopa, pa hkrati ne zahteva, da delodajalec in zaposleni sklenejo dogovor. Torej, če do dogovora ne pride, pravica do odklopa ne more stopiti v veljavo. Prav tako zakon ne predvideva sankcij za podjetja, ki pravil ne upoštevajo (Von Bergen, Bressler in Proctor, 2019, str. 7-9). Kljub temu pa je moralo leta 2018 britansko podjetje Rentokil Initial, ki ima svojo podružnico tudi v Franciji, nekdanjemu uslužbencu plačati 60.000 evrov, ker ni spoštovalo njegove pravice do odklopa izven delovnega časa. To naj bi bil tudi prvi sodni primer povezan s pravico do odklopa (Pansu, 2018, str. 101).

Med bolj znanimi podjetji, ki so vključila pravico do odklopa v svoje regulative, je

zavarovalnica Allianz France z več kot deset tisoč zaposlenimi. Kot ukrepe so sprejeli prepoved pošiljanja elektronskih sporočil po 18. uri in prepoved timskih sestankov v poznih popoldanskih urah (Wanigasinghe, 2019, str. 764). Francoska banka Société générale svoje zaposlene izobražuje o pravilni uporabi elektronskih sporočil in jih tako ozavešča o razumni uporabi elektronskih naprav. Prav tako Natixis, veliko francosko finančno podjetje, svoje zaposlene spodbuja, da se odklopijo od dela med konci tedna in dopustom (Froger-Michon in Jordan, 2018, str. 2).

V raziskavi, ki so jo v Franciji izvedli po sprejetem zakonu, se je kar 75 % sodelujočih strinjalo, da jim pravica do odklopa pomaga pri odklopu od dela v prostem času, 72 % pa se jih je zelo strinjalo oz. strinjalo, da bi lahko pravica do odklopa ugodno vplivala na njihovo počutje. Skoraj vsak tretji udeleženec v raziskavi je podpiral zakonodajo o pravici do odklopa. Francoski delavci so izpostavili tudi nekaj primerov dobre prakse, ki pripomorejo k odklopu od dela in digitalnih naprav. Eden od zaposlenih svojim poslanim elektronskim sporočilom doda pripis, ki sporoča, da če je elektronsko sporočilo poslano v poznih večernih urah, lahko na odgovor počaka do naslednjega dne. Kot drug primer je bilo izpostavljeno načrtovanje pošiljanja sporočil, da bodo prispela k naslovniku v časovnem okviru delovnega časa. V organizacijah zasebnega sektorja z več kot petdesetimi zaposlenimi je samo 24 % zaposlenih poznalo politiko pravice do odklopa. To je zelo majhen odstotek glede na dejstvo, da naj bi vsaka tovrstna organizacija po zakonu morala skleniti dogovor s svojimi zaposlenimi o uporabi digitalnih orodij izven delovnega časa. Raziskava je tako pokazala, da je ideja o regulaciji uporabe digitalnih orodij dobro sprejeta, hkrati pa so se pokazale razlike med sprejetimi predpisi in dejanskim uveljavljanjem pravice do odklopa v praksi (Pansu, 2018, str. 108-113). Eurofound (2022) je za leto 2019 zaznal znatno povečanje sprejetih dogovorov o pravici do odklopa v francoskih podjetjih. Iz 932 podpisanih dogovorov v letu 2017 je število naraslo na 1737 v letu 2019 in tako lahko govorimo o 86-% povečanju (Eurofound, 2022. str. 34).

Po sprejetju francoske zakonodaje so se tudi britanski delavci v večini (77 %) strinjali, da bi zaposleni morali imeti pravico do odklopa (CIPD, str. 6).

Francoski primer sprejemanja zakonodaje o pravici do odklopa je spodbudil tudi ostale države v regiji. Novembra 2021 je Portugalska sprejela zakon, ki določa, da delodajalec ne sme kontaktirati svojih zaposlenih izven delovnega časa, razen v primeru višje sile. Za kršitve zakona so predpisane tudi denarne kazni do višine 9690 evrov (Morango, 2021).

1.3.2. Primer Nemčije

Nemčija se je s problemom usklajevanja delovnega in zasebnega življenja spoprijela na drugačen način. Uveljavil se je pristop samoregulacij podjetij (Secunda, 2019, str. 5). Nemški delodajalci so se odločili za prostovoljno samoregulacijo in sprejeli so politike, ki ustrezajo njihovim individualnim ali panožnim potrebam. Konfederacija nemških združenj delodajalcev je imela priložnost sodelovati z nemškimi sindikalnimi konfederacijami in zveznim ministrstvom za delo in socialne zadeve, da bi razvila predpise, ki bi ustrezali potrebam zaposlenih in delodajalcev. Podjetja, kot so na primer Volkswagen, BMW in Puma, so prostovoljno uvedla omejitve o tem, kdaj lahko nadrejeni pošiljajo elektronsko pošto zaposlenim izven delovnega časa. Pri Volkswagnu so se še posebej odločili, da nobeno elektronsko sporočilo, ki je bilo poslano več kot trideset minut po koncu delovnika, ne bo poslano zaposlenemu. Takšni predpisi odražajo tako potrebo delodajalca, da vstopi v kontakt z zaposlenim, hkrati pa upošteva interes zaposlenega, da ohrani čas izven dela za aktivnosti, ki niso povezane z delom (Secunda, 2019, str. 29). V Porscheju, katerega krovna organizacija je prav Volkswagen, svet delavcev načrtuje oblikovanje sistema, kjer se vsako elektronsko sporočilo, poslano izven delovnega časa, vrne nazaj pošiljatelju in ga hkrati samodejno izbriše iz prejemnikovega elektronskega poštnega predala (Froger-Michon in Jordan, 2018, str. 3).

Že v letu 2010 je Deutsche Telekom odločil, da zaposleni niso obvezani k pregledovanju in odpisovanju na elektronsko pošto izven delovnih ur. K temu so jih spodbudili številni primeri samomorov zaposlenih v France Télécom zaradi preveč stresnega delovnega okolja. Evonik, nemško podjetje za posebne kemikalije, uporablja tako imenovano »E-mail Bremse« oz. »e-mail zavoro«, kjer zaposleni skupaj s svojim nadrejenim opredelijo časovno obdobje razpoložljivosti. Izven tega časa zaposleni niso dolžni odgovarjati na elektronsko pošto, kljub temu pa strežnik elektronske pošte ni izključen in tudi elektronska pošta ni v tistem času blokirana (Froger-Michon in Jordan, 2018, str. 4).

Tako Francija kot Nemčija sta prepoznali potrebo po uvajanju ukrepov za blažitev tveganj v povezavi s stalnim delovnim pritiskom. Vsaka država skuša s svojim pristopom omogočiti delavcem uspešno usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Kljub temu pa niti francoski niti nemški model ne želita določiti natančnega števila ur, kadar z zaposlenim ne bi smeli kontaktirati (Secunda, 2019, str. 31).

2. FORMULACIJA PROBLEMA

Delo predstavlja pomemben del posameznikovega življenja in zaposleni vedno več pozornosti namenjajo priložnostim za usklajevanje svojega delovnega ter zasebnega življenja. Tudi posamezne evropske države se čedalje bolj zavedajo, da je področje kakovostnega delovnega življenja zelo pomembna in aktualna problematika v današnjem času (Merecz-Kot, Drabek, Stánczak, Andysz in Jacukowicz, 2017, str. 575). Razvoj sodobne informacijske in komunikacijske tehnologije je v zadnjih dvajsetih letih v delovna okolja vnesel večjo možnost prilagodljivosti in produktivnosti delavcev. Kljub mnogim pozitivnim spremembam, ki jih je omogočila sodobna tehnologija, pa lahko v zadnjem času opazimo tudi negativne posledice, predvsem za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (Eurofound, 2020, str. 1). Po besedah Senčur Peček je delavec v času sodobne tehnologije postal „potujoča pisarna“, ki je stalno in povsod dosegljiva. S tem pa se brišejo meje med delom in zasebnim življenjem (Senčur Peček, 2017, str. 167). Porušeno ravnovesje med delom in zasebnim življenjem pa lahko na dolgi rok privede do poslabšanega fizičnega in psihičnega zdravja zaposlenih. Med časom epidemije Covid-19 in povečanjem dela od doma se je še dodatno pokazalo, da je veliko delavcev doma delalo dlje od običajnega delavnika in so delovne obveznosti opravljali še v svojem prostem času (UNI Europa, b.d.). Zaradi vsega naštetega se je pojavila potreba po ukrepih, ki bi zagotavljali ustrezen odklop od dela in počitek. Pravica do odklopa je razmeroma nov pojem, ki poimenuje pravico delavca, da se digitalno odklopi od dela izven uradnega delovnega časa. Francija je leta 2017 med prvimi sprejela predpise, ki delavcem zagotavljajo pravico do odklopa (Secunda, 2019, str. 27).

S tematiko pravice do odklopa in usklajevanja delovnega ter zasebnega življenja sem se prvič srečala v sklopu študija na modulu Socialno delo v delovnem okolju. Njena pomembnost za splošno boljše življenje zaposlenih me je pritegnila k raziskovanju. Med prebiranjem literature sem ugotovila, da je v slovenski literaturi ta ukrep razmeroma malo raziskan, veliko večji predmet raziskovanja pa je v tujini. Zato je namen moje raziskave odkriti, kako slovenski delavci sploh razumejo pojem pravice do odklopa in kaj bi za njihovo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja prinesla uveljavitev te pravice. Zanima me tudi, kako pogosto je opravljanje dela izven delovnega časa in s kakšnimi izzivi se zaposleni soočajo pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja.

Moja raziskovalna vprašanja so:

- Kdaj so se delavci srečali s pojmom »pravica do odklopa«?
- Kako pogosto je delo izven delovnega časa?
- S kakšnimi težavami in izzivi se delavci soočajo pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja?
- Kako si predstavljajo pravico do odklopa oz. kaj naj bi obsegala?
- Kakšne možne posledice pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja bi zanje prinesla uvedba pravice do odklopa?
- Kateri so morebitni negativni vidiki pravice do odklopa?

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrsta raziskave

Predstavljena raziskava je kvalitativna (Mesec, 2007, str. 11), saj sem kot izkustveno gradivo zbirala daljše besedne opise in pripovedi o raziskovanem pojavu. Gradivo sem analizirana na besedni način, brez uporabe računskih operacij. Raziskavo lahko uvrstim tudi med empirične raziskave (Mesec, 2009, str. 84), ker sem s spraševanjem zbirala novo, neposredno izkustveno gradivo. Poleg tega je raziskava še eksplorativna ali poizvedovalna (Mesec, 2009, str. 80), saj je njen namen seznanitev z osnovnimi značilnostmi področja predstavljene problematike pravice do odklopa in usklajevanja delovnega ter zasebnega življenja.

3.2. Teme raziskovanja

- Razumevanje pojma pravica do odklopa in njenega obsega
- Delo izven delovnega časa
- Zahtevnost usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
- Izzivi usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
- Pozitivni in negativni vidiki potencialne uvedbe pravice do odklopa

3.3. Merski instrument

Za zbiranje podatkov sem kot merski instrument izbrala vodilo za intervju, ki zajema vse pomembne teme, o katerih nameravamo spregovoriti z vprašanci (Mesec, 2009, str. 240). Vprašanja sem si torej že predhodno pripravila, da sem lahko lažje vodila intervju in hkrati zajela vse pomembne teme, ki so predmet mojega raziskovanja. Vodilo za intervju vsebuje vprašanja odprtega tipa. To pomeni, da možni odgovori na vprašanja niso bili že vnaprej navedeni. Na ta način je lahko intervjuvanec odgovoril na vprašanje s svojimi besedami glede na lastno razmišljanje. Vsa vprašanja so napisana na razumljiv način, ne sugerirajo želenih odgovorov in niso dvoumna. Uporabljen merski instrument se nahaja pod točko z naslovom Priloge.

3.4. Opredelitev populacije in vzorčenja

V tej raziskavi predstavljajo populacijo osebe, ki so v času od 13. 3. 2022 do 12. 4. 2022 imele sklenjeno delovno razmerje že vsaj eno leto in stalno prebivajo v Republiki Sloveniji. Ker je takšna populacija zelo obsežna, sem intervjuvance pridobila z vzorčenjem. Izbrani vzorec je neslučajnostni, ker vsaka enota populacije ni imela enake možnosti priti vanj, in je hkrati tudi priložnostni, pri katerem kot raziskovalci iščemo tiste skupine ljudi, ki so nam najbolj dostopne (Mesec, 2009, str. 153). Tako je v mojem vzorcu sedem meni najdostopnejših oseb, ki so bile pripravljene odgovoriti na zastavljena vprašanja.

Oseba	Spol	Starost	Velikost podjetja	Delo od doma	Otroci	Certifikat Družini prijazno podjetje
A	ženski	30	Mikro podjetje (<i>do 10 zaposlenih</i>)	X	X	
B	ženski	33	Mikro podjetje	X	X	
C	moški	33	Majhno podjetje (<i>do 50 zaposlenih</i>)	X	X	
Č	ženski	58	Mikro podjetje		X	
D	moški	29	Veliko podjetje (<i>več kot 250 zaposlenih</i>)			X
E	ženski	27	Srednje podjetje (<i>do 250 zaposlenih</i>)			X
F	ženski	46	Majhno podjetje		X	

Tabela1: Lastnosti vzorca

Sistem merjenja velikosti podjetja je povzet iz 55. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1). Vsa podjetja, kjer so delavci iz vzorca zaposleni, spadajo v zasebni sektor.

3.5. Zbiranje podatkov

Kot metodo zbiranja podatkov sem uporabila delno standardiziran intervju (Mesec, 2009, str. 216), ki ga glede na obliko uvrščamo med ustno spraševanje (Mesec, 2009, str. 213), glede na število oseb pa ga uvrščamo med individualno spraševanje (Mesec, 2009, str. 214), saj sem intervjuvala vsakega sogovornika posebej.

Zbiranje podatkov je potekalo od 13. 3. 2022 do 12. 4. 2022. Na začetku vsakega intervjuja sem sogovornike seznaniła z namenom raziskave, ki jo opravljam in jim zagotovila ohranjanje anonimnosti podatkov. Med posameznim intervjujem sem sogovornikom pustila dovolj časa za razmislek o odgovoru. Vsi intervjuji so potekali v živo. Za lažjo transkripcijo intervjujev sem intervjuje zvočno posnela in za dovoljenje predhodno vprašala vse sogovornike. Intervjuji so trajali od 20 do 30 minut.

3.6. Obdelava in analiza podatkov

Dobljene podatke sem obdelala in analizirala s pomočjo kvalitativne analize (Mesec, 2007, str. 29). Najprej sem opravila transkripcije vseh intervjujev. Pri tem sem bila pozorna, da sem med prepisovanjem izpustila vse različne medmete in mašila, ki niso vsebinsko pomembna za nadaljnjo raziskavo. S parafraziranjem (Mesec, 2007, str. 29) sem nekaj narečnih besed zamenjala s knjižno različico besede za lažje razumevanje. Ko sem vse intervjuje prepisala, sem začela z odprtim kodiranjem (Mesec, 2007, str. 30). Celotno besedilo intervjujev sem razdelila na smiselne izjave in jih ustrezno označila s črkami od A do F, glede na to, čigavi odgovori so bili, in za črko navedla še zaporedno število izjave. Za tem sem vsaki izjavi dodala še pojem, kategorijo in temo, v katero spada določena izjava. Da so bile izjave, pojmi, kategorije in teme pregledno urejene, sem jih zapisala v tabelo.

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A23	<i>Največji izziv mi predstavlja podaljševanje delovnika in opravljanje nadur.</i>	Opravljanje nadur	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

A24	<i>In posledično sem zaradi tega že nekajkrat hitela na dejavnosti, za katere sem bila dogovorjena v popoldanskem času.</i>	Zamujanje na dejavnosti v popoldanskem času zaradi dela	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A25	<i>Kolikor sem jaz seznanjena, podjetje nima certifikata družini prijazno podjetje.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
A26	<i>Vendar stremi k temu, da se vse potrebno delo opravi v rednem delovnem času In podaljševanje ni potrebno.</i>	Prizadevanje delodajalca za končanje vsega dela v okviru delovnega časa	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Tabela 2: Primer odprtega kodiranja

Nato je sledilo osno kodiranje (Mesec, 2007, str. 32), kjer sem vzpostavila odnose znotraj posamezne kategorije in odnose med kategorijami.

Primer osnega kodiranja:

Možnost uvedbe pravice do odklopa

- Pozitivne posledice uvedbe
 - Zmanjšanje stresa (A36)
 - Popoln odklop od dela (A37) (A38)
 - Več časa za družino (A39) (B26)
 - Lažje načrtovanje zasebnega življenja (A41)
 - Izboljšanje duševnega zdravja (F20)
 - Večja produktivnost (F21)
 - Večje veselje do dela (F22)
 - Boljši odnosi med delavci (F23)
 - Lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (F25)
- Negativne posledice uvedbe
 - Odsotnost negativnih vidikov (A44) (B30) (C28) (Č23) (D22) (E20) (F27)
 - Za delodajalca so delavci manj dosegljivi (B29) (D23)
- Zahtevnost usklajevanja
 - Lažje usklajevanje (A40) (B27) (D19) (D20) (E18)
 - Ne bi bilo spremembe (C27) (Č18) (Č20) (F24)

4. REZULTATI

V tem poglavju predstavljam dobljene podatke iz intervjujev. Rezultati so razdeljeni v sklope glede na glavne teme, ki so bile obravnavane. Ob tem bi želela poudariti, da so predstavljeni rezultati posledica moje analize empiričnega gradiva. V kvalitativnih raziskavah namreč ni enotnega postopka analize (Mesec, 2007, str. 28), ampak je analiza gradiva zgolj interpretacija posameznega raziskovalca. Poleg tega naj poudarim, da so rezultati relevantni zgolj za predstavljen vzorec in ne odražajo mnenja vseh zaposlenih v Sloveniji. Na nekaterih mestih so poleg rezultatov z ležečo pisavo navedene tudi izjave.

4.1. Prvo srečanje s pojmom »pravica do odklopa«

Za večino delavcev je bil pojem pravice do odklopa neznan, prvič so za ta pojem slišali ob intervjuju. Tisti sogovorniki, ki so pojem že poznali, so zanj slišali preko poročil oz. medijev, kjer so slišali novice o uvajanju ukrepov pravice do odklopa v tujini (*Slišal sem, da te delodajalci nimajo pravice klicati po določeni uri na telefon. /C2*). Prvi vtisi o pravici do odklopa so si različni, a hkrati podobni. Sogovorniki so ukrepu naklonjeni, opredelili so ga kot zanimivega, pomembnega, smiselnega in nujnega. Ob pojmu so delavci, ki delajo od doma, poudarili težavo podaljševanja delovnika (*Ker včasih kar podaljšujem delovnik in se delovnik potem potegne tudi v prosti čas. /A8*).

4.2. Delo izven delovnega časa

Pogostost dela izven delovnega časa se izrazito razlikuje med delavci, ki delajo od doma, in tistimi, ki delo opravljajo v prostorih delodajalca. Delavci od doma večkrat na mesec ali zelo pogosto delajo tudi izven delovnika, nekateri celo ob poznih urah. Večina delavcev redko opravlja delo izven delovnega časa (*Na mesec približno 2 do 3 ure. /D3*). Majhen del sogovornikov nikoli ne opravlja dela izven delovnega časa, ampak poteka kontaktiranje sodelavcev zgolj zaradi zasebnih zadev (*Imam srečo, da se mi to ne dogaja. Sodelavci z mano izven delovnega časa kontaktirajo le v zvezi s stvarmi, ki niso povezane z mojim delom. /F6*).

Čeprav razlogi za delo niso bili del mojega raziskovanja, so nekateri zaposleni izpostavili, da največ dela izven delovnega časa opravijo zaradi predpisanih rokov za oddajo projektov. Tisti, ki delajo od doma, so še poudarili dejstvo, da si lahko sami prilagajajo delovnik, kar je lahko razlog za delo izven običajnega delovnika od 8. do 16. ure.

Ko delavci prejmejo delo izven delovnega časa, se vsi na delo vedno odzovejo. Večina sogovornikov nima težav z delom izven delovnika (*Ni mi problem opraviti delo, pomagam, ko je potrebno./E5*). Nekateri opravljajo zgolj manjša opravila (*Če so že takšne stvari, so večinoma manjše zadeve, ali sodelavec kaj obvesti ali pa ga zanima, če je določena stvar narejena, ni pa še bila stvar, ki bi mi recimo vzela cel večer. /Č9*) ali pomagajo sodelavcem pri uvajanju v delo (*Dokler se je nova sodelavka uvajala v naše delo, mi je večkrat pisala preko Messengerja in takrat seveda pomagaš, kolikor pač zmoreš. /Č7*). Manjši del delavcev je ob dodatnem delu nezadovoljen, saj ni popolnega odklopa od dela (*Ker potem moraš stalno gledati na telefon./A13*), a nujnega dela ne more zavrniti. Nekaj delavcev do dodatnega dela čuti večji odpor, hkrati pa občutijo tudi več utrujenosti. Če imajo delavci že dogovorjene aktivnosti, ki bi se časovno prekrivale z novim delom, dodatnega dela ne sprejmejo (*Če pa sem že kaj dalj časa zmenjen, potem običajno ne sprejemem dela, da bi zaradi dela moral prekiniti načrte, da se s kom dobim ali da gremo z družino kam. /C7*).

Na vprašanje o delu med dopustom je največ delavcev dejalo, da dela med dopustom ne opravljajo. Pred dopustom se potrudijo opraviti vse delo in seznaniijo sodelavce z vsemi zadolžitvami (*Pa tudi tistemu, ki me nadomešča, povem, kako naj oddaja dokumente in kako naj delo opravlja. /A17*). Manjši del sogovornikov zelo redko opravlja delo med dopustom ali pa na trenutnem delovnem mestu še ni bil na dopustu (*Upam, da ga ne bom opravljal. Na tej funkciji še nisem imel dopusta, ker je minilo šele nekaj mesecev. /C8*).

Odzivi partnerjev/partnerk ali družin na delavčevo delo izven delovnega časa so si zelo enotni. Vsi z razumevanjem sprejemajo takšne situacije brez večjih težav. Če pa se delo izven delovnega časa dalj časa ponavlja, je prisotne nekaj slabe volje.

Nekateri sogovorniki so izpostavili tudi slabe izkušnje na preteklih delovnih mestih, kjer so jim službeni klici preprečevali počitek ob koncu tedna (*Me je pa recimo v prejšnji službi to zelo motilo, ko me je šefica kdaj ob nedeljah klicala. /B6*) ali med dopustom (*Klicali so me, ker določenih zadev sodelavci niso znali rešiti in sem se morala vedno oglašati in biti dosegljiva. /Č4*).

4.3. Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

V sklopu tematike usklajevanja delovnega in zasebnega življenja sem svoje sogovornike najprej vprašala o zahtevnosti njihovega usklajevanja. Za večino delavcev je usklajevanje nezahtevno in pri tem ne čutijo dodatne obremenitve. Odvisno je tudi od posamezne situacije, s katero se

delavci soočijo. Manj sogovornikov je svoje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja opredelilo kot srednje zahtevno, najmanj pa kot zahtevno zaradi zahtevnosti zasebnega dela življenja.

Na vprašanje o največjih izzivih, ki jih delavci imajo pri usklajevanju obeh sfer njihovega življenja, so najpogosteje izpostavili opravljanje nadur. Med izzive so vključili tudi zamujanje na dejavnosti v popoldanskem času zaradi dela preko delovnega časa. Poleg tega se je kar nekaj izzivov navezovalo na skrb za družino. Delavci so kot izziv omenili skrb za mamo, usklajevanje dejavnosti njihovih otrok in zahtevnost dajanja prednosti delu pred otrokom (*Pri vsem tem mi je še največji izziv, kako naj se otrok ne počuti odrinjenega, da se ne moreš z njim ukvarjati v tistem trenutku zaradi dela. /B15*). Nekateri sogovorniki pa se niso soočali z večjimi izzivi v tistem trenutku.

O ukrepih za lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, ki jih imajo v podjetjih, so sogovorniki omenili fleksibilen urnik, prilagajanje delovnika zaradi dela izven delovnega časa (*Če pa pride do tega, ti delodajalec omogoči, da v petek skrajšaš delovnik ali da prideš zjutraj kasneje delat. /A27*), opravljanja nadur (*Pri nas je tako, da če imaš nad 20 nadur, ti jih konec meseca izbrišejo in s tem te prisilijo, da ne delaš toliko nadur. Če imaš recimo 8 nadur, jih potem lahko porabiš v tistem mesecu za dopust. /E11*), razumevajoč odnos nadrejenih do ostalih delavcev (*Sam sem na takšni funkciji, da tudi sam že soodločam, in ker sta prosti čas in počitek zame pomembna, sem tudi jaz razumevajoč do podrejenih. /C16*) ali sestanki najkasneje ob 15. uri. Večina podjetij, kjer so sogovorniki zaposleni, nima certifikata Družini prijazno podjetje. Tista, ki ga imajo, po besedah sogovornikov ponujajo varstvo otrok ali pa zaposleni želijo, da bi se varstvo otrok uvedlo (*So pa nekateri zaposleni dali predlog, da bi imeli svoj vrtec in so nadrejeni rekli, da bodo tudi razmislili o tej možnosti. /E15*). Nekateri delavci pa so izrazili tudi nepoznavanje vseh ukrepov podjetja (*Več kot toliko niti ne vem, ker še nimam otrok in me to še ne zanima. /D15*).

Med intervjuji so sogovorniki spontano spregovorili o odnosih delodajalcev do zaposlenih. Izpostavili so dober odnos z delodajalcem in možnost dogovarjanja z njim (*Če se slučajno zgodi, da ima kateri od otrok na primer pregled pri zdravniku v času, ko delam dopoldne, se z delodajalcem dogovorim, da lahko pridem na delo popoldne. Ali obratno. /F15*), delodajalec si prizadeva, da se vse potrebno delo dokonča v okviru delovnega časa in delavcem prilagaja izmensko delo. Dober odnos delodajalca do nekaterih sogovornikov se odraža tudi v vrednostnem bonu, ki ga delavec prejme ob rojstvu otroka (*Ob rojstvu otroka sem dobil bon za Babycenter v vrednosti 100 €. /C15*) in zaposlovanju mladih delavk (*Zaposlujejo tudi veliko*

mladih deklet, čeprav vejo, da bodo recimo kmalu šle na porodniško. /E14). Del delavcev pa je omenil, da jih delodajalec še spodbuja k dodatnemu delu.

Veliko vlogo pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja ter pravici do odklopa ima tudi sodobna tehnologija. Delavci, ki delo opravljajo od doma, so deljenega mnenja glede uporabe dvojnih naprav (uporaba službenega računalnika in telefona za delo ter uporaba osebnega računalnika in telefona za zasebno življenje). Nekateri nimajo potrebe po uporabi dvojnih naprav (*Dvojne naprave se mi ne zdijo potrebne, v svojem primeru računalnik večinoma uporabljam samo za službene namene, zasebne zadeve večino rešujem kar preko telefona in ga za službene zadeve ne uporabljam. /A28*), spet drugi pa se lažje odklopijo s pomočjo dvojnih naprav oz. bi jim dvojne naprave (predvsem službeni telefon) prišle zelo prav. Elektronska pošta za delavce ni moteča (*Mene recimo mejli ne motijo, načeloma je tudi tvoja odločitev, ali jih boš pogledal ali ne. /D16*) in tudi službeni klici ne.

Določen del delavcev, katerih glavnino dela predstavlja delo s strankami, je poudaril, da jim način dela onemogoča popoln odklop od dela (*Pri meni je težko, da bi bil neki popoln odklop, ker imamo še časovno razliko s strankami v tujini. /D18*), za nekatere pa je moteče tudi dopisovanje s strankami preko mobilnih aplikacij (*Ali pa mi pišejo na moj zasebni profil za službene zadeve in potem imam občutek, da na zasebnem profilu ne smem nič objaviti, kar bi bilo neprimerno za službo. /B19*).

4.4. Možnost uvedbe pravice do odklopa

Na vprašanje o tem, kako si delavci konkretno predstavljajo pravico do odklopa in kaj naj bi po njihovo morala obsegati, so sogovorniki podali raznolike predloge. Največ jih je bilo za dosledno prepoved kontaktiranje delavcev izven delovnega časa, podoben predlog pa predlaga le določitev ure, po kateri kontaktiranje ni več mogoče. Nekateri so bili zgolj za prepoved telefonskih klicev, medtem ko bi še dopuščali kontaktiranje preko elektronske pošte. Med predlogi je bilo tudi oblikovanje internega pravilnika delovnega in zasebnega življenja, kjer bi se določilo maksimalni delovnik ali maksimalno število mesečnih nadur, izjeme za telefonsko kontaktiranje izven delovnega časa, ob nedosegljivosti pa bi delavec prejel SMS z vsebino konkretnega problema. Delo, ki se opravlja izven delovnega časa, naj se ravno tako šteje kot delovnik. Možnost uvedbe pravice do odklopa sogovorniki vidijo tudi kot individualni dogovor z delodajalcem, nenazadnje pa poudarjajo pomembnost popolnega odklopa predvsem med dopustom (*Najbolj se mi zdi pomembna pravica do odklopa v času dopusta. Mislim, da te v tem*

času delodajalec ne bi smel kontaktirati, saj je ta čas namenjen temu, da si res odpočiješ, posvetiš sebi, družini in počneš stvari, za katere v času službe nimaš dovolj časa. /F18).

Med razlogi za pomembnost uvedbe pravice do odklopa so delavci izrazili nujnost zakonske ureditve (*Zakonsko je nujno, ker, če delodajalec ni prisiljen nekaj spremeniti oz. izboljšati, potem ni nič. /B28*), ki bi omejila izkoriščanje delavcev. Poudarili so, da mnogi delodajalci izkoriščajo stalno dosegljivost svojih delavcev in da enkratno podaljševanje delovnika sčasoma postane normalno ali celo pričakovano (*Nekateri v kolektivu delajo več in potem se v celem kolektivu pričakuje to, ampak ni pa pri vseh privatno življenje enako. /B25*). Pravico do odklopa vidijo kot pomemben ukrep zaradi zaznavanja splošno razširjene težave usklajevanja delovnega in zasebnega življenja ter stresa na delovnem mestu in pomembnostjo delavčevega počitka (*Zdi se mi pomembno že z vidika zdravja delavcev, da se lahko res odpočijejo. /D21*). Nenazadnje je za delavce pomembno, da delodajalec pravice od odklopa ne izkorišča in da se izvajanje pravice do odklopa tudi nadzoruje (*Če bi se to potencialno uzakonilo, bi se potem moralo tudi kontrolirati in sankcionirati. /Č22*).

Če bi se pravica do odklopa resnično uvedla oz. uzakonila, bi za večino delavcev to pomenilo lažje usklajevanje obeh sfer njihovega življenja, za nekatere sogovornike pa ta ukrep ne bi prispeval k spremembam njihovega usklajevanja (*Sama s tem že zdaj nimam večjih težav, tako da se usklajevanje ne bi bistveno spremenilo. /F24*).

Na vprašanje o posledicah potencialne uvedbe pravice do odklopa so sogovorniki spregovorili predvsem o pozitivnih posledicah. Delavci bi lažje usklajevali in načrtovali zasebno ter delovno življenje in imeli več časa za družino. S popolnim odklopom od dela bi se zmanjšal stres, izboljšalo bi se duševno zdravje (*Izboljšalo bi se duševno zdravje - zmanjšale bi se psihične obremenitve. /F20*), večja bi bila produktivnost in veselje do dela, pa tudi odnosi med sodelavci bi se izboljšali.

Ko sem sogovornike povprašala še o morebitnih negativnih posledicah potencialne uvedbe pravice do odklopa, nihče ni videl kakršnega koli razloga, ki bi nasprotoval uvedbi pravice. Kot edino možno negativno posledico vidijo zgolj to, da so delavci za delodajalca tako manj dosegljivi (*Za delodajalca je gotovo slabše, ker so tako delavci manj odzivni izven delovnega časa. /B29*).

5. RAZPRAVA

V razpravi povezujem najpomembnejše predstavljene rezultate s teoretsko podlago in izhodišči, ki so bili v uvodu predstavljeni.

Prvo srečanje s pojmom »pravica do odklopa«

Pravica do odklopa je razmeroma neznan pojem med delavci. Večina delavcev je za ta izraz izvedela šele ob izvedbi intervjuja. Tisti, ki so za pravico do odklopa že slišali, so delavci, ki delo opravljajo od doma. Ker podatka o splošnem poznavanju pojma pravice do odklopa v literaturi nisem našla, lahko zgolj predvidevam, da je tovrstna tematika trenutno bolj aktualna pri tej skupini delavcev. Delavci, ki svoje službene naloge opravljajo od doma, po raziskavi Eurofounda (2017, str. 33) izpostavljajo povečano število delovnih ur in nejasno ločnico med delovnim ter zasebnim življenjem.

Na podlagi dobljenih podatkov lahko rečem, da so delavci, ki poznajo pojem pravica do odklopa, zanj prvič slišali preko poročanja medijev o uvajanju ukrepov v tujini. Več avtorjev (Secunda, 2019; Pansu, 2018) piše o francoski uzakonitvi pravice do odklopa in njenem vplivu na delo zaposlenih. Takšne odgovore delavcev sem tudi pričakovala, saj so bili tovrstni ukrepi sprejeti predvsem v drugih evropskih državah, pri nas pa je razprava o ukrepih še v začetnih fazah.

Delavci so ukrepu naklonjeni, poudarili so njegovo pomembnost v današnjem času, kjer je pogosto podaljševanje rednega delovnika. S tem se strinja tudi Pansu (2018, str. 108-113), ki je z raziskavo med francoskimi delavci po uzakonitvi pravice do odklopa ugotovil, da kar 75 % zaposlenim pravica do odklopa v pomoč pri odklopu od dela. Skoraj tri četrtine zaposlenih se je tudi strinjalo, da sprejet ukrep pozitivno vpliva na njihovo počutje. Strinjam se s sogovorniki o pomembnosti ukrepa, saj ga tudi sama vidim kot ključen ukrep, ki lahko zviša kakovost delovnega in posledično zasebnega življenja delavcev.

Delo izven delovnega časa

Največ delavcev sogovornikov redko opravljala delo izven delovnega mesta (po terminologiji bi lahko odgovor »redko« primerjala z odgovorom »nekajkrat na mesec«, ki se pojavi v raziskavi Eurofounda). Na področju Slovenije Eurofound (2015) poroča o visokem deležu (6 %) zaposlenih, ki vsak dan opravlja delo tudi v prostem času, da doseže vse delovne zahteve. Povprečje Evropske unije v tem primeru znaša 2 % zaposlenih. Nekajkrat na mesec opravlja

delo 13 % Slovencev, nikoli pa skoraj polovica (49 %) slovenskih delavcev (Eurofound, 2015). Odgovori intervjuvanih delavcev se v tem primeru ne skladajo z rezultati omenjene raziskave. Najmanjši delež mojih sogovornikov nikoli ne opravlja dela izven delovnega časa, medtem ko po podatkih Eurofounda največ slovenskih delavcev nikoli ne opravlja dela tudi v prostem času.

Med mojimi sogovorniki največ dela izven delovnega časa opravljajo delavci, ki delajo od doma. Tega podatka o pogostosti dela izven delovnega časa glede na lokacijo izvajanja dela Eurofound ni raziskoval, zato natančna primerjava ni mogoča. Poleg tega Eurofoundove raziskave ne obravnavajo tudi razlogov za delo izven delovnega časa. Pri tem so delavci omenili, da so delali izven delovnega časa zaradi bližajočih se rokov za oddajo projektov. Delavci od doma so tudi omenili, da opravljajo delo izven delovnega časa zaradi velike avtonomije pri določanju delovnega časa (Pri tem primeru delavcev od doma poudarjam, da se delo izven delovnega časa šteje kot vsako delo v popoldanskem času oz. delo po običajnem in splošno uveljavljenem delovniku od 8. do 16. ure.).

Intervjuvani delavci so dosegljivi za delo izven delovnega časa. Na dodatno delo se vedno odzovejo, kar lahko navežem na raziskavo nemškega ministrstva, ki ugotavlja, da je več kot polovica delavcev dosegljiva za delo izven delovnega časa (Senčur Peček, 2017, str. 167). O tem, kakšni so občutki delavcev ob dodatnem delu, pa nisem našla ustreznih teoretičnih izhodišč. Zato lahko zgolj opišem opažanja delavcev. Sogovorniki so spregovorili o odsotnosti težav pri prejetju dela izven delovnega časa, manjši delež jih je izrazil večji odpor in nezadovoljstvo ob dodeljenem dodatnem delu. Delo, ki ga običajno opravljajo izven delovnega časa, je sestavljeno iz manjših opravil in pomoči sodelavcem. Če pa imajo delavci v tistem trenutku že dogovorjene aktivnosti, se na dodatno delo ne odzovejo.

Velika večina delavcev ne opravlja dela med dopustom in poskuša vse potrebno delo opraviti že pred načrtovanim dopustom. Le manjši del sogovornikov zelo redko opravlja delovne naloge tudi med dopustom. Da je delo med počitkom, pa naj bo to vikend ali dopust, lahko vir slabšega počutja, so nekateri delavci izpostavili še s slabimi izkušnjami iz preteklih delovnih mest, kar lahko povežem z ugotovitvami avtorice De Bloom (2012, str. 124), ki je z raziskavo med nizozemskimi zaposlenimi ugotovila, da je le ena sedmina delavcev opravljala delo tudi med dopustom. Opravljanje dela v času dopusta, ki je namenjen predvsem počitku delavcev, se kasneje kaže v slabšem počutju ob vrnitvi na delovno mesto.

Odzivi partnerjev/partnerk ali družin delavcev so si skorajda enotni. Na dodatno dodeljeno delo se odzivajo z razumevanjem, saj glede na prejšnje odgovore pri večini delavcev ni prisotnega

dolgotrajnega dela izven delovnega časa. Če pa se to delo dalj časa ponavlja, je pri najbližjih prisotna slaba volja, kar podpira tudi mednarodna raziskava (Wharton in Blair-Loy, 2006, str. 418), ki je zajemala finančne strokovnjake iz ZDA, Velike Britanije in Hong Konga. Izkazalo se je, da povečanje števila delovnih ur povečuje konflikt med delovnim in zasebnim življenjem ter možnost povečanja skrbi za najbližje. Vsaka dodatna ura dela naj bi za 7 % povečala verjetnost, da delavec izrazi zaskrbljenost zaradi učinka dodatnega dela na njegove najbližje.

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Za večino intervjuvanih delavcev je usklajevanje nezahtevno in pri tem ne čutijo, da bi bili obe sferi njihovega življenja v konfliktu. Najmanj delavcev pa je svoje usklajevanje označili kot zahtevno zaradi izzivov na področju zasebnega življenja. To skupino delavcev so sestavljale ženske, kar lahko povežem z avtorji Borelli, Nelson-Coffey, River, Birken in Moss-Racusin (2017, str. 1735), ki pravijo, da se ženske pogosteje soočajo s konfliktom obeh delov njihovega življenja. Tudi raziskava Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (2012, str. 2-3) kaže na to, da se le četrtnina Evropejcev sooča s konfliktom zahtev delovnega in zasebnega življenja. Negativne posledice konfliktnega razmerja med delovnim in zasebnim življenjem pa pogosteje čutijo ženske (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012, str. 2-3).

Intervjuvanci so poročali o prostočasnih dejavnostih kot izzivu pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja. Sicer delovne obveznosti sogovornikom še ne preprečujejo popolnoma udeleževanja pri svojih konjičkih, a se kljub temu že kažejo kot pomemben element, ki more vplivati na kakovost zasebnega življenja. Podobno je že več kot polovica evropskih delavcev opazala, da zaradi službenih zahtev nimajo dovolj časa za svoje prostočasne dejavnosti (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012, str. 2-3). Izzivi intervjuvanih delavcev so se najpogosteje nanašali na opravljanje nadur in skrb za njihovo družino. Da je skrb za družino pogosto največji izziv usklajevanja delovnega in zasebnega življenja, lahko omenim avtorja Mello in Tomei (2021, str. 8), ki pravita, da je bil današnji izraz »zasebno življenje« prvotno poimenovan »družinsko življenje«. Ta je nakazoval na dejstvo, da se največ izzivov usklajevanja navezuje prav na družinsko okolje. Intervjuvani delavci se soočajo tudi s skrbjo za svoje starše, ki zaradi starosti potrebujejo dodatno pomoč. Kelliher, Richardson in Boiarintseva (2018, str. 98-100) navajajo dejstvo, da se delavcem, ki skrbijo za starejše sorodnike, posveča premalo pozornosti na področju raziskovanja, čeprav avtorici Žakelj in Švab (2009, str. 215) poudarjata vse večji pomen starajočega se prebivalstva za področje usklajevanja delovnega in zasebnega življenja delavcev.

Med različnimi ukrepi za lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja so delavci navajali fleksibilen urnik, omejitev opravljanja nadur, prilagajanje delovnika zaradi dela izven delovnega časa ali določitev najkasnejša ura sestankov (na primer ob 15. uri). Lažje usklajevanje omogočajo tudi dobri odnosi nadrejenih do svojih delavcev. Delodajalec z implementacijo ukrepov, ki lajšajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, sporoča delavcem, da se zavzema za kakovost njihovega delovnega življenja (Ekvilib inštitut, b.d.). Večina podjetij, kjer sogovorniki opravljajo delo, nima certifikata Družini prijazno podjetje. Možen razlog za to lahko najdem v stroških za pridobitev osnovnega certifikata. Ekvilib Inštitut (b.d.b), ki podeljuje certifikate Družini prijazno podjetje, stroške certificiranja opredeljuje glede na število zaposlenih v posameznem podjetju. Za podjetja, ki zaposlujejo do 50 zaposlenih, znaša strošek certificiranja 2.900 evrov, za največja podjetja, ki zaposlujejo preko 250 delavcev, pa strošek znaša 6.500 evrov (Ekvilib Inštitut, b.d.b). Na podlagi tega lahko predpostavljam, da večina manjših podjetij, kjer so sogovorniki zaposleni, nima omenjenega certifikata zaradi visokih stroškov, ki ob tem nastanejo. Zato imajo certifikat le večja podjetja, kjer sogovorniki opravljajo delo. Ta podjetja spadajo tudi v zasebni sektor, kar avtorji Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor (2010, str. 36) označujejo kot vzpodbuden podatek, saj naj bi običajno takšne ukrepe uvajal predvsem javni sektor. Poleg tega lahko rečem, da so delavci brez otrok slabše seznanjeni z vsemi obstoječimi ukrepi v podjetju, saj zanje to še ni aktualno.

Če na tem mestu še primerjam delavce, ki imajo otroke, in tiste, ki nimajo otrok, lahko opazim, da pravzaprav ni velikih razlik med obema skupinama. Med starši in delavci, ki skrbijo za svoje starše, so tako posamezniki, ki svoje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja opisujejo kot nezahtevno, in taki, ki ga opredelijo kot srednje zahtevnega. Prav tako so med delavci brez otrok manjše razlike v zahtevnosti usklajevanja.

Moji sogovorniki so poročali o dobrih odnosih delodajalcev do zaposlenih. Delavci so omenili, da si delodajalci prizadevajo za dokončanje vsega potrebnega dela v okviru delovnega časa. Pripravljeni so tudi za dogovarjanje z delavci. Podobno lahko v Eurofoundovi raziskavi najdemo podatke, ki kažejo, da večina slovenskih delodajalcev vedno ali vsaj večino časa podpira svoje delavce in jim nudi pomoč (Eurofound, 2015). Dober odnos do zaposlenih je opazen tudi s posebnimi ugodnostmi, kot je na primer vrednostni bon ob rojstvu otroka. Poleg tega so sogovorniki izpostavili tudi zaposlovanje mladih delavk, kar lahko označim kot dober primer spoštovanja obveznosti delodajalca v Zakonu o delovnih razmerjih, kjer delodajalec ne sme pogojevati sklenitve o zaposlitvi z odlogom materinstva ali prepovedjo nosečnosti. S tem je delavkam omogočeno, da jih osebna odločitev za materinstvo ne ovira pri vključevanju na trg

dela (Zakon o delovnih razmerjih, 2013). Manjši del sogovornikov je povedal, da jih delodajalec ne omejuje z na primer najvišjim možnim številom nadur, ampak dodatno delo še spodbuja.

Sodobna tehnologija je omogočila velike spremembe na področju dela, med drugim tudi delo od doma. Del sogovornikov nima potrebe po uporabi dvojnih naprav, saj lahko že brez njih uspešno razmejujejo delovno in zasebno sfero njihovega življenja. Preostalemu delu delavcev od doma pa bi dvojne naprave olajšale usklajevanje oz. jim že olajšujejo vzdrževanje meje med delom in zasebnim življenjem. Nihče od delavcev, ki prejemajo telefonske klice ali elektronsko pošto izven delovnega časa, tega ne opredeljuje kot moteč pojav. Nekaterim je moteče le dopisovanje s strankami preko mobilnih aplikacij. V splošnem lahko torej domnevam, da delavci ne čutijo pritiska za hitro odpisovanje na prejeto elektronsko pošto oz. se sami odločajo, ali bodo svoj prosti čas prekinili. Poleg tega so delavci omenili, da jim delo s tujimi strankami, kjer je prisotna tudi časovna razlika, praktično onemogoča popoln odklop od dela. Rezultate svoje raziskave lahko navežem na raziskavo Eurofounda (2017, str. 33), kjer podatki kažejo, da se mnenja delavcev, ki opravljajo delo od doma, bistveno razlikujejo. Nekateri zaradi dela od doma lažje usklajujejo zasebne obveznosti, drugi pa opažajo brisanje meje med zasebnim in delovnim življenjem.

Možnost uvedbe pravice do odklopa

Da gre pri pravici do odklopa za razmeroma nov in še nepoznan koncept, so pokazali že zgoraj omenjeni rezultati o nepoznavanju pravice med slovenskimi delavci. To lahko razumem in potrdim tudi na podlagi besed Moreira (2017, str. 2), ki pravi, da je pravica do odklopa postala pomemben koncept na področju dela šele v 21. stoletju (Moreira, 2017, str. 2). Ker države na različne načine rešujejo problematiko pravice do odklopa, sem sogovornike spraševala, kako si sami predstavljajo pravico do odklopa in kako bi ta morala izgledati. Večina delavcev podpira popoln odklop od dela in prepoved kontaktiranja izven delovnega časa. Secunda (2019, str. 29) opisuje, da pri nemškem Volkswagnu že uporabljajo podoben sistem, kjer vsakega elektronskega sporočila, ki je poslano več kot trideset minut po zaključenem delovnem času, ni mogoče več poslati (Secunda, 2019, str. 29). Froger-Michon in Jordan (2018, str. 3) omenjata še podjetje Porsche, kjer naj bi oblikovali poseben sistem, v katerem bo vsako poslano elektronsko sporočilo izven delovnega časa samodejno izbrisano iz delavčevega poštnega predala (Froger- Michon in Jordan, 2018, str. 3). Kot predlog so sogovorniki v moji raziskavi navedli tudi določitev ure, po kateri kontaktiranje ni več mogoče. Za ta predlog avtorja Froger-Michon in Jordan (2018, str. 3) ponudita primer zavarovalnice Allianz France, kjer so

prepovedali pošiljanje elektronskih sporočil po 18. uri (Froger-Michon in Jordan, 2018, str. 3). Nekateri moji sogovorniki bi prepovedali zgolj telefonske klice, še vedno pa bi dovolili komunikacijo preko elektronske pošte. Bolj podroben predlog pa je predvidel oblikovanje internega pravilnika delovnega in zasebnega življenja, ki bi določal maksimalni delovnik ali maksimalno število mesečnih nadur in navedene izjeme za telefonsko kontaktiranje izven delovnega časa. V kolikor bi bil delavec nedosegljiv, pa bi prejel SMS z vsebino tistega konkretnega problema. Poleg tega sogovorniki želijo, da se opravljeno delo izven delovnega časa prav tako šteje kot delovnik. Nenazadnje pa ukrep pravice do odklopa vidijo kot stvar individualnega dogovora z delodajalcem, saj so potrebe po pravici do odklopa odvisne tudi od zasebnega življenja posameznega delavca. Slednji podatek lahko povežem z ugotovitvijo Von Bergen in Bressler (2019, str. 61), ki pravita, da je iskanje ravnovesja med delovnim in zasebnim življenjem v prvi vrsti osebna odločitev delavca, kje bo postavil mejo in dovolil, da preko sodobne tehnologije delo prodira v njegovo zasebno življenje (Von Bergen in Bressler, 2019, str. 61).

Z dejstvom, da je pravica do odklopa pomemben ukrep, so se strinjali vsi intervjuvani delavci. Izrazili so nujnost zakonske ureditve, ki bi delodajalcu onemogočila izkoriščanje delavcev. Hkrati bi se moralo izvajanje pravice tudi nadzorovati in ob nepravilnostih ustrezno sankcionirati. Da je pravica do odklopa pomembna, so izpostavili ob primeru, ko enkratno podaljševanje delovnika sčasoma postane normalno in tudi pričakovano. To potrjujejo avtorji Park, Fritz in Jex (v Derks, van Duin, Tims in Bakker, 2015, str. 160), ki pravijo, da imajo sodelavci vpliv na delavčevo odločanje o delu izven delovnega časa. V organizacijah, kjer je delo izven delovnega časa postalo povsem normalno, delavci temu težko nasprotujejo zaradi želje po pripadnosti kolektivu (Derks, van Duin, Tims in Bakker, 2015, str. 160). Poleg vsega so delavci omenili še pomembnost delavčevega počitka, saj problem usklajevanja delovnega in zasebnega življenja opazajo kot splošno razširjen problem.

Izkazalo se je, da bi z uvedbo ali uzakonitvijo pravice do odklopa delavci izboljšali usklajevanje delovnega in zasebnega življenja, lažje bi bilo izpolnjevanje obveznosti obeh sfer življenja. Tistim, ki pa usklajevanje že zdaj ne povzroča prevelikih težav, se zahtevnost usklajevanja ne bo spremenila.

Rezultati moje raziskave so pokazali, da ob potencialni uvedbi pravice do odklopa delavci vidijo predvsem pozitivne posledice na njihovo življenje. Lažje bi bilo usklajevanje in več časa bi lahko namenili družini. Izboljšalo bi se duševno zdravje in znižal bi se nivo stresa, kar poudarja tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2012, str. 2-3), ki omenja

pomembnost negativnih posledic močnega konflikta med delovnim in zasebnim življenjem. Nenazadnje bi bila večja produktivnost delavcev, veselje do njihovega dela in izboljšanje odnosov med delavci. Ob koncu sem odkrila še, da nihče od sogovornikov ne vidi negativnih posledic, ki bi jih lahko prinesla pravica do odklopa. Potencialno negativno posledico vidijo zgolj, če se postavijo v vlogo delodajalca, saj so mu na ta način delavci manj dosegljivi. Von Bergen, Bressler in Proctor (2019, str. 13) navajajo, da mnoga podjetja menijo, da prepoved komunikacije izven delovnega časa ni realna in ne praktična. Zato tudi ne preseneča dejstvo, da veliko podjetij ni naklonjenih uzakonitvi pravice do odklopa, ki bi pri tem omejevala njihovo neodvisnost (Von Bergen, Bressler in Proctor, 2019, str. 13).

Prispevek in omejitve raziskave

Prispevek predstavljene raziskave po mojem mnenju prinaša splošen vpogled v razumevanje pravice do odklopa in njene pomembnosti za delavce. Gre namreč za razmeroma nov, nepoznan in neraziskan ukrep na področju usklajevanja delovnega ter zasebnega življenja v Sloveniji. Da je raziskovanje tovrstne tematike potrebno, potrjuje dejstvo, da ustrezen odklop od dela pomembno vpliva tako na delavčevo uspešnost pri delu kot tudi na njegovo zdravje in kakovost življenja.

Kot omejitev raziskave lahko izpostavim neslučajnostni vzorec, zaradi katerega dobljenih rezultatov ni mogoče posploševati na celotno populacijo slovenskih delavcev. V vzorcu raziskave so takšni delavci, ki v večini nimajo težav z usklajevanjem delovnega in zasebnega življenja ter imajo dobre odnose z delodajalci. Poleg tega je vzorec tudi majhen, kar povečuje njegovo nereprezentativnost. Dodatno omejitev oz. pomanjkljivost svoje raziskave vidim v podatku, da vsa podjetja, kjer so sogovorniki zaposleni, spadajo v zasebni sektor. S tem nisem dobila vpogleda na področje javnega sektorja, ki je prav tako pomembno za raziskovanje.

6. SKLEPI

V tem poglavju povzemam vse pomembnejše sklepe, ki sem jih oblikovala na podlagi dobljenih rezultatov:

- Pravica do odklopa je skorajda nepoznan pojem med delavci. Poznali so ga delavci, ki delo opravljajo od doma. Zanj so slišali preko poročanja medijev o uvajanju tovrstni ukrepov v tujini.
- Intervjuvani delavci so ukrepu pravice do odklopa naklonjeni in podpirajo njeno uzakonitev, saj se zavedajo njene pomembnosti v današnjem času.
- Največ delavcev redko opravlja delo izven delovnega časa. Najmanj delavcev pa nikoli ne opravlja dela izven delovnika. Največ dela izven delovnega časa opravijo delavci, ki delajo od doma.
- Za večino delavcev je usklajevanje delovnega in zasebnega življenja nezahtevno. Tisti, ki svoje usklajevanje ocenjujejo kot zahtevno, pa so ženske, ki omenjajo zahtevnost predvsem zasebnega dela življenja.
- Kot izzive pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja so delavci izpostavili opravljanje nadur, skrb za družino (otroke ali starejše starše), usklajevanje dejavnosti otrok in zamujanje na dejavnosti v popoldanskem času zaradi dela. Manjši del delavcev nima večjih izzivov pri usklajevanju.
- Kot možne oblike uvedbe pravice do odklopa delavci omenjajo popolno prepoved kontaktiranje izven delovnega časa ali določitev ure, po kateri kontaktiranje ni več mogoče, nekateri bi prepovedali le telefonsko komunikacijo, dopuščali pa bi komunikacijo preko elektronske pošte. Kot predlog so izpostavili oblikovanje internega pravilnika delovnega in zasebnega življenja, ki bi vseboval tudi izjeme za kontaktiranje izven delovnega časa, ob neodzivnosti na telefonski klic pa bi delavec prejel SMS sporočilo z vsebino problema. Med možnimi elementi pravice do odklopa je upoštevanje dela izven delovnega časa kot delovnika. Ukrep pravice do odklopa nekateri vidijo predvsem kot individualen dogovor med delavcem in delodajalcem.
- Med pozitivne posledice potencialne uvedbe pravice do odklopa delavci uvrščajo lažje usklajevanje, več časa za družino, zmanjšanje stresa in izboljšanje duševnega zdravja, večje veselje do dela, večjo produktivnost in boljše odnose med zaposlenimi.

7. PREDLOGI

Na podlagi rezultatov in ugotovitev raziskave ter predstavljenih teoretičnih izhodišč navajam naslednje predloge:

- Kot ključen predlog želim izpostaviti informiranje delavcev o konceptu pravice do odklopa in pomembnosti odklopa ter delavčevega počitka. Epidemija Covid-19 in prilagojeno delo od doma sta v določeni meri že dodatno doprinesla k zavedanju, da je potreba po odklopu nujna. Z izpostavljanjem in poudarjanjem pozitivnih ter negativnih posledic stalne dosegljivosti bi zaposlene ozaveščali in jih spodbudili k razmišljanju o kakovosti njihovega življenja in o delovnih pogojih, ki jim (ne) omogočajo odklop(a).
- Obenem se mi zdi pomembno tudi informiranje delodajalcev. Oni so tisti, ki imajo glavno vlogo pri vpeljevanju ukrepov za boljše usklajevanje delovnega in zasebnega življenja v svojem podjetju. Več kot potreben je poudarek dejstva, da je pravica do odklopa koristna tako za delavca kot delodajalca, pa čeprav na prvi pogled deluje, da ta ukrep prinaša pozitivne spremembe zgolj za zaposlene. Veliko vlogo pri ozaveščanju bi lahko odigrala tudi Gospodarska zbornica Slovenije ali druga združenja delodajalcev.
- Izpostavila bi še konkretno razmišljanje o uzakonitvi pravice do odklopa. S socialnim dialogom med delodajalci in sindikati bi lahko ključni akterji oblikovali osnovne elemente pravice do odklopa, ki delavcem zagotavljajo digitalni odklop brez kakršnih koli posledic. Z uzakonitvijo pravice do odklopa bi tako delavci pridobili pomembno pravico na področju delovnega prava, ki bi jim izboljšala splošno kakovost življenja.
- Za nadaljnje raziskovanje pomena pravice do odklopa na življenje delavcev predlagam načrtovanje raziskav, ki bi preučile vidik delodajalcev na predlog uveljavitve pravice do odklopa. S tem bi lahko ugotovili, kakšen odnos imajo delodajalci do predstavljenega ukrepa, kje vidijo njegove prednosti in pomanjkljivosti ter kakšni so njihovi predlogi za reševanje problematike stalne dosegljivosti zaposlenih. Poleg tega bi bilo smiselno raziskovanje mnenj in pogledov delodajalskih združenj ter sindikatov na to tematiko. Nenazadnje so pogledi na pravico do odklopa lahko raznoliki v različnih skupinah delavcev, ki delo opravljajo v raznih panogah. Zato bi bilo potrebno tudi takšno raziskovanje med posameznimi skupinami delavcev.

8. UPORABLJENA LITERATURA

- Bilban, M., & Stare, B. (2015). Podaljšan delovni čas in njegov vpliv na zdravje, okolje in brezposelnost. *Delo in varstvo*, 60(1). Pridobljeno 11. 3. 2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-6JW8EV1T>
- Borelli, J. L., Nelson-Coffey, S. K., River, L. M., Birken, S. A., & Moss-Racusin, C. (2017). Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work-Family Guilt among Parents of Toddlers. *Journal of Child and Family Studies*, 26, 1734-1745.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2017). *Employee Outlook: views on working life*. Pridobljeno 22. 4. 2022 s <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/engagement/employee-outlook-reports>
- Chesalina, O. (2021). The legal nature and the place of the right to disconnect in european and in russian labour law. *Russian Law Journal*, 9(3), 36-59.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- De Bloom, J. (2012). *How do vacations affect workers' health and well-being?* Pridobljeno 25. 4. 2022 s <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/93630/93630.pdf>
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (1), 155-170.
- Ekvilib inštitut. (b.d.a). *O certifikatu*. Pridobljeno 20. 2. 2022 s <https://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-certifikata/>
- Ekvilib inštitut. (b.d.b). *Stroški postopka pridobitve certifikata*. Pridobljeno 26. 4. 2022 s <https://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/stroski-postopka/>
- Ekvilib inštitut (b.d.c). *Katalog ukrepov*. Pridobljeno 16.5.2022 s <https://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
- Evans, K. L., Millstead, J., Richmond, J. E., Falkmer, M., Falkmer, T., & Girdler, S. J. (2019). The impact of within and between role experiences on role balance outcomes for working Sandwich Generation Women. *Scandinavian journal of occupational therapy*, 26(3), 184-193.

- Eurofound. (2015). *Evropska raziskava o delovnih razmerah – ponazoritev podatkov*. Pridobljeno 25. 4. 2022 s <https://www.eurofound.europa.eu/sl/data/european-working-conditions-survey>
- Eurofound. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Pridobljeno 12. 3. 2022 s <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Eurofound. (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*. Pridobljeno 15. 3. 2022 s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements>
- Eurofound. (2022). *Living and working in Europe 2021*. Pridobljeno 16. 5. 2022 s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2022/living-and-working-in-europe-2021>
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2012). *E-fact 57: Family issues and worklife balance*. Pridobljeno 25. 4. 2021 s <https://osha.europa.eu/sl/publications/e-fact-57-family-issues-and-work-life-balance>
- Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. I., & Reyes Recio, L. E. (2016). The National Work–Life Balance Index: The European Case. *Springer*, 128(1), 341-359.
- Froger-Michon, C., & Jordan, C. (2018). Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe? Pridobljeno 30.11.2021 s <https://s3.amazonaws.com/documents.lexology.com/7ed57203-63b9-48d6-b656-e0832cad1fe0.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAVYILUYJ754JTDY6T&Expires=1643292589&Signature=35%2FLLr%2BhSiQy2RY3mQujUn0pW5X4%3D>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76– 88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Harteis, C. (2019). Supporting Learning at Work in an Era of Digitalisation of Work. V A. Bahl., & A. Dietzen (ur.) *Work-based Learning as a Pathway to Competence-based Education* (str. 85-97). Pridobljeno 16.5.2022 s <https://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2019-Mulder-Global-Need-for-Competence.pdf>

- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36(1), 145–154.
- Kelliher, C, Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A., & Pahor, M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review*, 12, 27-44.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance. Challenges and Solutions*. Pridobljeno 2.11.2021 s http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Marcum, T., Cameron, E. A., & Versweyveld, L. (2018). Never off the clock: The legal implications of employees' after hours work. *Labor Law Journal*, 69(2), 73-82.
- Mello, S. F., & Tomei, P. A. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on expatriates: A pathway to work-life harmony?. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 6–22.
- Merecz-Kot, D., Drabek, M., Stąnczak, A., Andysz, A., & Jacukowicz, A. (2017). Use of work–life balance benefits guaranteed by law in poland – do size of the enterprise and gender matter? *Medycyna Pracy*, 68(5). Pridobljeno 15. 3. 2022 s https://www.researchgate.net/publication/317808995_Use_of_Work-Life_balance_benefits_guaranteed_by_law_in_Poland-Do_size_of_the_enterprise_and_gender_matter
- Mesec, B. (2007). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 2: Kvalitativne raziskave: študijsko gradivo – 2. izdaja*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Miller, D. A. (1981). The 'sandwich' generation: adult children of the aging. *Social Work*, 26(5), 419-423.
- Morango, A. (2021). *No more boss after working hours: Portugal's new 'right to disconnect' law*. Pridobljeno 26.1.2022 s <https://www.thenewfederalist.eu/no-more-boss-after-working-hours-portugal-s-new-right-to-disconnect-law?lang=fr>

- Moreira, T. C. (2017). The impact of new technologies in balancing private y family life with working time. *Labour&Law Issues*, 3(1). Pridobljeno 30.11.2021 s <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857>
- Müller, K. (2020). *The right to disconnect*. Pridobljeno 30.11.2021 s [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
- Nawijn, J., & Damen, Y. (2014). *Work during vacation: not so bad after all*. Pridobljeno 25. 4. 2022 s https://pure.buas.nl/ws/portalfiles/portal/315435/Nawijn_work_during_vacation_not_so_bad_after_all.pdf
- Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99-119.
- Považanova, M., Kollar, J., & Nedelova, G. (2019). Overtime work determinants of men and women in Slovakia. *Olsztyn Economic Journal*, 14(4), 331-343.
- Secunda, P. M., (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9(1), 1-39.
- Senčur Peček, D. (2017). Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti. *Delavci in delodajalci*, 18(2-3), 155- 178.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
- Spieler, I., Scheibe, S., & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233-1251.
- Stofberg, L., Strasheim, A., & Koekemoer, E. (2021). Digitalisation in the Workplace: The Role of Technology on Employee Engagement and Creativity Teams. V N. Ferreira, I. L. Potgieter, & M. Coetzee (ur), *Agile Coping in the Digital Workplace* (str. 231-257). Pridobljeno 17.5.2022 s https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-70228-1_12
- Svetina Nabergoj, A., & Pahor, M. (2016). Family-friendly workplace: An analysis of organizational effects in the transition economy. *JEEMS*, 21(3), 352-373.
- Šarotar Žižek, S., & Mulej, M. (2019). Vpliv digitalizacije na trg dela in socialno varnost

zaposlenih. *Anali PAZU HD*, 5(1/2). Pridobljeno 17.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-ZD1T7TU6?ty=2019>

- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2021). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(3). Pridobljeno 12. 3. 2022 s <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html>
- Tomšič, A. (2016). Varstvo delavčeve informacijske zasebnosti. *Delavci in delodajalci*, 16(2/3). Pridobljeno 16.5.2022 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-G53LRCSF>
- UNI Europa. (b.d.) Pridobljeno 2.5.2021 s <https://www.uni-europa.org/2020/06/covid-19-intensifies-the-need-for-the-right-to-disconnect/>
- Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69.
- Von Bergen, C. W., Bressler, M. S., & Proctor, T. L. (2019). On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 3-20.
- Walsh, J. (2012). Work–Life Balance: The End of the ‘Overwork’ Culture? V S. Bach, & M. R. Edwards (ur.), *Managing human resources : human resource management in transition* (str. 150-177). Chichester: Wiley & Sons Ltd.
- Wanigasinghe, N. (2019). *How Disconnected is Disconnection?: A Critical Analysis of the Employee Right to Disconnect*. Pridobljeno 14.1.2022 s <http://ir.kdu.ac.lk/handle/345/2080>
- Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees’ concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3). Pridobljeno 11. 3. 2022 s https://sociology.ucsd.edu/_files/people/blair-loy/WhartonBlair-Loy2006LongWorkHours.pdf
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017a). Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640–656.
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2017b). The perceived fairness of work–life balance policies: A UK case study of solo-living managers and professionals without children. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 325-339.
- *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1) (2013). Ur. l. RS 21/13.
- *Zakona o gospodarskih družbah* (ZGD-1) (2006). Ur. l. RS 42/06.

- Žakelj, T., & Švab, A. (2009). Usklajevanje dela in družine. *Socialno delo*, 48(4), 215-226.

9. PRILOGE

9.1. Vodilo za intervju

Pravica do odklopa je pravica delavca, da se v času svojega dopusta in prostega časa odklopi oz. prekine povezave z digitalnimi napravami, ki jih uporablja na delovnem mestu, in zaradi tega ne nosi nobenih posledic.

- **Kdaj so se delavci srečali s pojmom »pravica do odklopa«?** (podvprašanja: Kje ste za to slišali? Kakšen je bil vaš odziv? Kako smiseln oz. nujen se vam zdi tak ukrep?)
- **Kako pogosto je delo izven delovnega časa?** (podvprašanja: Kako pogosto ste v zadnjem mesecu opravljali službene zadeve tudi v svojem prostem času? Kako običajno ravnate, ko vas delodajalec ali sodelavci kontaktirajo preko sredstev sodobne tehnologije? Kako se počutite, ko dobite delo izven delovnega časa? Kako pogosto opravljate delo tudi med dopustom? Kako se na to odzove vaš partner/partnerica, družina?)
- **S kakšnimi težavami in izzivi se delavci soočajo pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja?** (podvprašanja: Kako zahtevno je za vas usklajevanje? Kateri je največji izziv pri usklajevanju? Kako vam je v pomoč delodajalec? Ima podjetje certifikat Družini prijazno podjetje ali druge ukrepe, ki že spodbujajo pravico do odklopa? *Bi potrebovali dvojne naprave za lažji odklop od dela? – to je vprašanje za tiste zaposlene, ki delo opravljajo na domu*)
- **Kako si predstavljate pravico do odklopa oz. kaj naj bi po vašem mnenju morala obsegati ?**
- **Kakšne možne posledice pri usklajevanju delovnega in zasebnega življenja bi za njih prinesla uvedba pravice do odklopa?** (podvprašanja: Katere so pozitivne posledice? Kako bi se spremenila zahtevnost usklajevanja ob uvedbi pravice do odklopa? Po vašem mnenju, kako nujna je uveljavitev/uzakonitev pravice do odklopa?)
- **Kateri so morebitni negativni vidiki pravice do odklopa?** (podvprašanja: Vidite kakršne koli razloge, ki bi nasprotovali uvedbi pravice do odklopa?)

9.2. Odprto kodiranje

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
A1	<i>Preko medijev</i>	Mediji	Delavec se je že srečal s pojmom	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A2	<i>Preko poročil</i>	Poročila	Delavec se je že srečal s pojmom	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A3	<i>Da se na severu Evrope uvaja 6-urni delovnik.</i>	Uvajanje 6-urnega delovnika	Poročanje o uvajanju ukrepov pravice do odklopa v tujini	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A4	<i>In da z njimi delodajalec po končanem delovniku ne sme kontaktirati preko elektronske pošte.</i>	Prepoved kontaktiranja delavcev izven delovnega časa	Poročanje o uvajanju ukrepov pravice do odklopa v tujini	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A5	<i>Zdelo se mi je zanimivo.</i>	Zanimivost ukrepa	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A6	<i>In tudi sama bi želela delati samo 6 ur.</i>	Želja po zmanjšanem delovniku	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A7	<i>Tak ukrep zelo podpiram.</i>	Podpora ukrepu	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A8	<i>Ker včasih kar podaljšujem delovnik in se delovnik potem potegne tudi v prosti čas.</i>	Težava podaljševanja delovnika	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
A9	<i>Mislím, da je vsega skupaj bilo 7 dni, 7-krat.</i>	Večkrat na mesec	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
A10	<i>Zaradi rokov oddaje projekta.</i>	Roki za oddajo projektov	Razlogi za delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
A11	<i>Se javim in odgovorim.</i>	Delavec se na delo odzove	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
A12	<i>Ampak nisem vesela takih sporočil.</i>	Nezadovoljstvo	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa

A13	<i>Ker potem moraš stalno gledati na telefon.</i>	Ni popolnega odklopa od dela	Negativne posledice	Delo izven delovnega časa
A14	<i>Težko se popolnoma odklopiš.</i>	Ni popolnega odklopa od dela	Negativne posledice	Delo izven delovnega časa
A15	<i>Nisem vesela, ker tega ne pričakujem.</i>	Nezadovoljstvo	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
A16	<i>Če se da, vse naredim pred dopustom.</i>	Opraviti vse delo pred dopustom	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
A17	<i>Pa tudi tistemu, ki me nadomešča, povem, kako naj oddaja dokumente in kako naj delo opravlja.</i>	Seznanitev sodelavcev o zadolžitvah pred odhodom na dopust	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
A18	<i>To razumejo</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
A19	<i>Ampak če se to večkrat ponavlja, so že nekoliko slabe volje.</i>	Slaba volja zaradi ponavljajočega se dela izven delovnega časa	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
A20	<i>Ampak se zgodi, da ne morem zavriniti dela, ki je res nujno.</i>	Nezmožnost zavrnitve nujnega dela	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
A21	<i>Zaenkrat ni zahtevno.</i>	Nezahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A22	<i>Ne čutim dodatne obremenjenosti.</i>	Ni dodatne obremenjenosti	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A23	<i>Največji izziv mi predstavlja podaljševanje delovnika in opravljanja nadur.</i>	Opravljanje nadur	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A24	<i>In posledično sem zaradi tega že nekajkrat hitela na dejavnosti, za katere sem bila dogovorjena v</i>	Zamujanje na dejavnosti v popoldanskem času zaradi dela	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

	<i>popoldanskem času.</i>			
A25	<i>Kolikor sem jaz seznanjena, podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
A26	<i>Vendar stremlji k temu, da se vse potrebno delo opravi v rednem delovnem času in podaljševanje ni potrebno.</i>	Prizadevanje delodajalca za končanje vsega dela v okviru delovnega časa	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A27	<i>Če pa pride do tega, pa ti delodajalec omogoči, da v petek skrajšaš delovnik ali da prideš zjutraj kasneje delat.</i>	Prilagajanje delovnika zaradi dela izven delovnega časa	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A28	<i>Dvojne naprave se mi ne zdijo potrebne, v mojem primeru računalnik večinoma uporabljam samo za službene namene, zasebne zadeve večinoma rešujem kar preko telefona in ga za službene zadeve ne uporabljam.</i>	Nepotrebnost dvojnih naprav	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
A29	<i>Urejena bi morala biti z internim pravilnikom delovnega in zasebnega življenja.</i>	Interni pravilnik delovnega in zasebnega življenja	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A30	<i>Da so točno določeni in opredeljeni</i>	Določitev izjem za kontaktiranje izven delovnega časa	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa

	<i>primeri, v katerih izjemah te lahko kontaktirajo.</i>			
A31	<i>Določen maksimalni delovnik, na primer do 6. popoldne.</i>	Določitev maksimalnega delovnika	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A32	<i>Če je res nujno, da te pokličejo.</i>	Klic v njunih primerih	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A33	<i>Če se ne javiš, pošljejo SMS z napisom na primer »nujno« in vsebino tistega problema.</i>	Ob nedosegljivosti dobiš sms z vsebino konkretnega problema.	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A34	<i>Pomembno je, da se delodajalec drži izjem, da tega ne izkorišča.</i>	Delodajalec naj pravice do odklopa ne izkorišča.	Pomembnost uvedbe pravice	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A35	<i>Potem, da ti tisti čas štejejo ure, kot da je delovnik.</i>	Delo izven delovnega časa naj se šteje kot delovnik.	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A36	<i>Zmanjšanje stresa</i>	Zmanjšanje stresa	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A37	<i>Da dejansko odklopim delo.</i>	Popoln odklop od dela	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A38	<i>Da ne stalno pogledujem na telefon.</i>	Popoln odklop od dela	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A39	<i>Več časa bi lahko potem namenila družini.</i>	Več časa za družino	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A40	<i>Usklajevanje bi bilo bistveno lažje.</i>	Lažje usklajevanje	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A41	<i>Bolje bi lahko načrtovala tudi svoje zasebne stvari, interese</i>	Lažje načrtovanje zasebnega življenja	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

A42	<i>Vse bolj se mi zdi pomembno v teh negotovih časih tudi z zdravstvenega vidika, zdi se mi, da je že v splošnem prisotnega veliko stresa na delovnem mestu.</i>	Stres na delovnem mestu	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A43	<i>In premalo je dejanskega odklopa od službenih obveznosti.</i>	Ni popolnega odklopa od dela	Negativne posledice	Delo izven delovnega časa
A44	<i>Ne, ne vidim negativnih vidikov.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
A45	<i>Se pa bi lahko vsak zaposleni potem še dodatno individualno dogovarjal z delodajalcem.</i>	Individualni dogovor z delodajalcem	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
B1	<i>Ne vem, kdaj bi to bilo, če zdaj pomislim, ne vem, če sem že slišala za to.</i>	Neznan pojem	Delavec se še ni srečal s pojmom	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
B2	<i>Zelo pomemben se mi zdi tak ukrep.</i>	Pomembnost ukrepa	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
B3	<i>Dvakrat do trikrat na teden, običajno.</i>	Večkrat na mesec	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
B4	<i>Pri meni je tako, da si lahko razmeroma veliko prilagajam delovnik.</i>	Delavec si lahko sam prilagaja delovnik.	Razlogi za delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
B5	<i>Če me stranke kontaktirajo, ni večjega</i>	Delavec se na delo odzove	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa

	<i>problema, se oglasim.</i>			
B6	<i>Me je pa recimo v prejšnji službi to zelo motilo, ko me je šefica kdaj ob nedeljah klicala.</i>	Klici nadrejenega ob vikendih	Slabe izkušnje na preteklih delovnih mestih	Delo izven delovnega časa
B7	<i>Ni mi problem, ker si tudi sama lahko prilagajam delovni čas in sem že navajena takega dela.</i>	Delavec nima težav z delom izven delovnega časa.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
B8	<i>Redko, no, kar zelo redko-</i>	Zelo redko	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
B9	<i>Razumejo, ko se to zgodi.</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
B10	<i>Ni večjih problemov.</i>	Odsotnost večjih problemov	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
B11	<i>Srednje zahtevno</i>	Srednje zahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B12	<i>Odvisno, glede na situacijo.</i>	Odvisno od posamezne situacije	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B13	<i>Težko mi je recimo, ko moram dati prednost delu pred otrokom.</i>	Zahtevnost dajanja prednosti delu pred otrokom	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B14	<i>Če vem, da bo določen dan več dela in da bom morala podaljšati, potem se že zjutraj z možem dogovoriva, kdo bo šel po otroka v vrtec in podobno.</i>	Odvisno od posamezne situacije	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

B15	<i>Pri vsem tem mi je še največji izziv, kako naj se otrok ne počuti odrinjenega, da se ne moreš z njim ukvarjati v tistem trenutku zaradi dela.</i>	Zahtevnost dajanja prednosti delu pred otrokom	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B16	<i>Nimamo certifikatov.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B17	<i>Mejli mi niti niso moteči, ker jih ne gledam pogosto.</i>	Elektronska pošta ni moteča.	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B18	<i>Bolj mi stranke pišejo po WhatsAppu, preko teh socialnih medijev, to me bolj moti.</i>	Moteče dopisovanje s strankami preko mobilnih aplikacij	Delo s strankami	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B19	<i>Ali pa mi pišejo na moj privatni profil za službene zadeve in potem imam občutek, da na privatnem profilu ne smem nič objaviti, kar bi bilo neprimerno za službo.</i>	Moteče dopisovanje s strankami preko mobilnih aplikacij	Delo s strankami	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B20	<i>Službeni računalnik že imam.</i>	Službeni računalnik	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B21	<i>Službeni telefon pa bi mi zelo prav prišel.</i>	Koristnost službenega telefona	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B22	<i>Ne bi smelo biti pričakovano, da izven delovnega časa se kakor koli javlja na telefone in da je odziven.</i>	Prepovedano kontaktiranje delavcev izven delovnega časa	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa

B23	<i>Da bi bilo tudi določeno v pogodbi, da po določeni uri ne delamo več.</i>	Določitev maksimalnega delovnika	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B24	<i>Ker se mi zdi, da kadar enkrat delaš več, potem postane to že normalno.</i>	Enkratno podaljševanje delovnika lahko sčasoma postane normalno	Pomembnost uvedbe ukrepa	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
B25	<i>Ali pa nekateri v kolektivu delajo več in potem se v celem kolektivu pričakuje to, ampak ni pa pri vseh privatno življenje enako.</i>	Pričakovano podaljševanje delovnika, če tudi sodelavci podaljšujejo.	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B26	<i>Več časa bi lahko imela za družino, to bi mi največ pomenilo.</i>	Več časa za družino	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B27	<i>Lažje bi zagotovo bilo.</i>	Lažje usklajevanje	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B28	<i>Zakonsko je nujno, ker če delodajalec ni prisiljen nekaj spremeniti oz. izboljšati, potem ni nič.</i>	Nujna zakonska ureditev	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B29	<i>Za delodajalca je gotovo slabše, ker so tako delavci manj odzivni izven delovnega časa.</i>	Za delodajalca so delavci manj dosegljivi.	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
B30	<i>Za delavce pa jaz ne vidim nekih slabih posledic uvedbe pravice do odklopa.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
C1	<i>Po poročilih, kot se jaz spomnim.</i>	Poročila	Delavec se je že srečal s pojmom.	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
C2	<i>Slišal sem, da šefi nimajo pravice klicati te po določeni uri na telefon.</i>	Prepoved kontaktiranja delavcev izven delovnega časa	Poročanje o uvajanju ukrepov pravice do odklopa v tujini	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
C3	<i>Načeloma se mi zdi to pravilen pristop, da se lahko delavci res v miru spočijejo.</i>	Pravilen ukrep	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
C4	<i>Zelo pogosto delam izven delovnega časa.</i>	Zelo pogosto	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
C5	<i>Tudi če je pozna ura.</i>	Delo ob poznih urah	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
C6	<i>Nimam težav s tem, ko je treba kaj pomagati.</i>	Delavec se na delo odzove.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
C7	<i>Če pa sem že kaj dalj časa zmenjen, potem običajno ne sprejemem dela, da bi zaradi dela moral prekiniti načrte, da se s kom dobim ali da gremo z družino kam.</i>	Že dogovorjene aktivnosti delavec ne odlaga zaradi dela.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
C8	<i>Upam, da ga ne bom opravljal. Na tej funkciji še nisem imel dopusta, ker je</i>	Delavec nima izkušnje dela med dopustom.	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa

	<i>minilo šele nekaj mesecev.</i>			
C9	<i>Družina razume, če je kaj nujno potrebno narediti.</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
C10	<i>Če pa imamo kakšne družinske aktivnosti že planirane, pa tega zaradi dela ne predstavljam ali »prekličem«.</i>	Že dogovorjene aktivnosti ne odlaga zaradi dela.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
C11	<i>Relativno nezahtevno</i>	Nezahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C12	<i>Če že moram izpostaviti izziv, bi bilo to predvsem delo izven delovnega časa.</i>	Opravljanje nadur	Izziv usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C13	<i>Tega certifikata v podjetju nimamo, ampak podjetje deluje v tej smeri, da pomaga skrbeti za usklajevanje delovnega in zasebnega življenja.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C14	<i>Zame je pomembno in zelo koristno, da imamo fleksibilni urnik.</i>	Fleksibilen urnik	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C15	<i>Ob rojstvu otroka sem dobil bon za Baby center v vrednosti 100 €.</i>	Vrednostni bon ob rojstvu otroka	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C16	<i>Sam sem na takšni funkciji, da tudi sam že soodločam, in ker sta prosti čas in počitek zame pomembna, sem tudi jaz</i>	Razumevajoč odnos do podrejenih	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

	<i>razumevajoč do podrejenih.</i>			
C17	<i>Zaradi tega tudi recimo imamo sestanke že pred časom za kosilo, pa najkasneje jih imamo ob 15h, kasneje ne več, da lahko končamo z delom ob uri.</i>	Sestanki najkasneje ob 15h	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C18	<i>Imam službeni računalnik, ker ti mora delodajalec dati računalnik.</i>	Službeni računalnik	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C19	<i>Če bi imel osebni računalnik za delo, bi se mi seveda bilo težko odklopiti.</i>	Lažji odklop z dvojnimi napravami	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
C20	<i>Zame osebno mi je pomembno, da ni klicanja, da me ne kličejo po telefonu po delovnem času.</i>	Prepoved klicanja po delovnem času	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C21	<i>Veliko raje vidim, da mi pošljejo mail, če je že to potrebno.</i>	Kontaktiranje preko elektronske pošte	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C22	<i>Drugih posebnih zahtev, kako bi morala zgledati pravica do odklopa, nimam, ker smo z delodajalcem v dobrih odnosih in se vse da dogovoriti.</i>	Dober odnos z delodajalcem	Odnos delodajalca	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C23	<i>Se mi zdi, da določeni ljudje imajo težave.</i>	Zaznavanje splošnega problema usklajevanja delovnega in zasebnega življenja	Pomembnost uvedbe pravice	Možnost uvedbe pravice do odklopa

C24	<i>In se mi zdi pomembno, ker določena podjetja ne znajo upoštevati pravic delavcev in jih praktično izkoriščajo.</i>	Omejitev izkoriščanja delavcev	Pomembnost uvedbe pravice	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C25	<i>Zelo odvisno je tudi od narave dela, je res, da če delaš na takem delovnem mestu, kjer ne rabiš zelo visoke izobrazbe ali specifičnega znanja, je za delodajalca veliko lažje, da dobi novega delavca in je lahko zaradi tega bolj površen glede pravic delavcev. Za moje delovno mesto bi potreboval kar nekaj časa, da bi našli ustreznega kandidata oz. bi potrebovali čas, da bi ga naučili vseh potrebnih stvari.</i>	Omejitev izkoriščanja delavcev	Pomembnost uvedbe pravice	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C26	<i>Prodajalci v našem podjetju se na primer morajo javiti, če jih na primer stranka kliče ob petih popoldne.</i>	Področje dela ne omogoča popolnega odklopa	Delo s strankami	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C27	<i>Bistvenih razlik ne bi bilo pri usklajevanju, ker že zdaj dobro usklajujem.</i>	Ne bi bilo spremembe	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
C28	<i>Ne vidim nekega večjega razloga, zaradi katerega pravica do odklopa ne bi bila</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

	<i>smiselna ali nujna.</i>			
--	----------------------------	--	--	--

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
Č1	<i>Prav za ta izraz še nisem slišala, ni mi znan.</i>	Neznan pojem	Delavec se še ni srečal s tem pojmom.	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
Č2	<i>Prav gotovo je ta ukrep nujen.</i>	Nujnost ukrepa	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
Č3	<i>Ker v prejšnji službi tega odklopa sploh nismo imeli in v bistvu potem nimaš nič od dopusta.</i>	Službeni klici med dopustom	Slabe izkušnje na preteklih delovnih mestih	Delo izven delovnega časa
Č4	<i>Klicali so me, ker določenih zadev sodelavci niso znali rešiti, in sem se morala vedno oglašati in biti dosegljiva.</i>	Službeni klici med dopustom	Slabe izkušnje na preteklih delovnih mestih	Delo izven delovnega časa
Č5	<i>Zdaj v tej službi niti ni toliko tega, mogoče kakšno urico vsega skupaj.</i>	Redko	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
Č6	<i>Se odzovem in oglasim.</i>	Delavec se na delo odzove.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
Č7	<i>Dokler se je nova sodelavka uvajala v naše delo, mi je večkrat pisala preko Messengerja in takrat seveda pomagaš, kolikor pač zmoreš.</i>	Pomoč novim sodelavcem pri uvajanju v delo	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
Č8	<i>Zaenkrat mi to ni breme.</i>	Delavec nima težav z delom izven delovnega časa.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa

Č9	<i>Če so že takšne stvari, so večinoma manjše zadeve, ali sodelavec kaj obvesti ali pa ga zanima, ali je določena stvar narejena, ni pa še bila stvar, ki bi mi recimo vzela cel večer.</i>	Manjša opravila, ki ne zahtevajo veliko časa.	Reakcije na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
Č10	<i>Ne opravljam dela med dopustom, se res lahko popolnoma odklopim.</i>	Delavec ne opravlja dela med dopustom.	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
Č11	<i>Do zdaj še ni bilo takih pomembnih stvari, ki bi mi prekrižale načrte, da bi bili tudi zaradi tega bili negativni odzivi družine.</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
Č12	<i>Je zahtevno.</i>	Zahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
Č13	<i>Ampak ne z vidika dela, bolj zaradi situacije doma.</i>	Zahtevnost zasebnega dela življenja	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
Č14	<i>Največji izziv mi predstavlja skrb za mamo.</i>	Skrb za mamo	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
Č15	<i>Najbrž nima certifikata, nikoli nismo o tem govorili, kolikor jaz vem, ga nimamo.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
Č16	<i>Glede drugih ukrepov pa bi rekla, da se delodajalec zavzema predvsem za to, da se delo opravi znotraj rednega delovnega časa, da ne po nepotrebnem podaljšujemo delovnika.</i>	Prizadevanje delodajalca za končanje vsega dela v okviru delovnega časa	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

Č17	<i>Odvisno od narave dela, zame bi bilo pomembno, da je čim manj dela izven delovnega časa, da se določi, da se po delovnem času ne kontaktira delavcev, razen če je res nujna stvar. To se mi zdi najpomembnejša stvar.</i>	Prepovedano kontaktiranje delavcev izven delovnega časa	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Č18	<i>Mislim, da uvedba te pravice ne bi zame prinesla neke velike razlike, je že zdaj kar dobro urejeno pri nas v službi.</i>	Ne bi bilo spremembe.	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Č19	<i>Verjamem pa, da je za marsikoga težko usklajevanje in bi jim pravica do odklopa prinesla več prostega časa.</i>	Zaznavanje splošnega problema usklajevanja delovnega in zasebnega življenja	Pomembnost uvedbe pravice	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Č20	<i>Ne bi se bistveno spremenila, ker je že zdaj dobro urejeno delovno okolje.</i>	Ne bi bilo spremembe	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Č21	<i>Ja, jaz mislim, da je nujna za marsikatero podjetje in človeka, ker pri nas, na žalost, je polno zakonov in stvari, ki jih delodajalci ne spoštujejo, od minimalne plače naprej.</i>	Omejitev izkoriščanja delavcev	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
Č22	<i>Če bi se to potencialno uzakonilo, bi se potem moralo tudi</i>	Nadzor izvajanja pravice do odklopa	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa

	<i>kontrolirati in sankcionirati.</i>			
Č23	<i>Ne, nekih takih stvari proti tej pravici ne vidim.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
D1	<i>Za to še nisem slišal.</i>	Neznan pojem	Delavec se še ni srečal s pojmom.	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
D2	<i>Seveda je smiseln tak ukrep, da se lahko res odklopiš od dela.</i>	Smiseln ukrep	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
D3	<i>Na mesec približno 2 do 3 ure.</i>	Redko	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
D4	<i>Odzovem se.</i>	Delavec se na delo odzove.	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
D5	<i>Ni mi težko.</i>	Delavec nima težav z delom izven delovnega časa.	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
D6	<i>Rad pomagam, če je to potrebno.</i>	Delavec nima težav z delom izven delovnega časa.	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
D7	<i>Res se skušam držati, da ne delam med dopustom.</i>	Delavec ne opravlja dela med dopustom	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
D8	<i>S tem nisem nikoli imel težav, je razumela, če je bilo treba opraviti kakšno nujno delo.</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
D9	<i>Ni lahko in ni težko, nekaj srednjega je.</i>	Srednje zahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D10	<i>Odvisno od obdobja.</i>	Odvisno od posameznega obdobja	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

D11	<i>Da ne bi podaljševal delovnika, da bi vedno samo 8 ur delal.</i>	Opravljanje nadur	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D12	<i>Pri nas zdaj celo spodbujajo delo, lahko rečem, da nas delodajalec še spodbuja za delo.</i>	Spodbujanje delavcev za dodatno delo	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D13	<i>Imamo certifikat Družini prijazno podjetje.</i>	Podjetje ima certifikat Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D14	<i>Vem, da nudijo varstvo otrok.</i>	Varstvo otrok delavcev	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D15	<i>Več kot toliko niti ne vem, ker še nimam otrok in me to še ne zanima.</i>	Nepoznavanje vseh ukrepov	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D16	<i>Mene recimo mejli ne motijo, načeloma je tudi tvoja odločitev, ali jih boš pogledal ali ne.</i>	Elektronska pošta ni moteča	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D17	<i>Pa tudi klic me konec koncev ne moti, ker rad pomagam in naredim nekaj dobrega.</i>	Klici niso moteči.	Sodobna tehnologija	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D18	<i>Pri meni je težko, da bi bil nek popoln odklop, ker imamo še časovno razliko s strankami v tujini.</i>	Področje dela ne omogoča popolnega odklopa.	Delo s strankami	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
D19	<i>Boljše bi bilo, če bi vedel, da me nihče ne bo klical.</i>	Lažje usklajevanje	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
D20	<i>Bi si lahko boljše načrtoval stvari v zasebnem življenju.</i>	Lažje usklajevanje	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa

D21	<i>Zdi se mi pomembna, že z vidika zdravja delavcev, da se lahko res odpočijejo.</i>	Pomembnost delavčevega počitka	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
D22	<i>Jaz ne vidim negativnih vidikov.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
D23	<i>Razen, če imaš svoje podjetje in si sam delodajalec.</i>	Za delodajalca so delavci manj dosegljivi.	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
E1	<i>Prvič slišim za ta izraz, nikjer še nisem slišala za to.</i>	Neznan pojem	Delavec se še ni srečal s pojmom.	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
E2	<i>Zdi se mi zelo smiseln, vedno bolj je potreben tak ukrep.</i>	Smiseln ukrep	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
E3	<i>Rekla bi, da največ eno uro na mesec, če me šef kaj pokliče. Ne podaljšujem pogosto delovnika.</i>	Redko	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
E4	<i>Vedno se odzovem, če me potrebujejo.</i>	Delavec se na delo odzove.	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
E5	<i>Ni mi problem opraviti delo, pomagam, ko je potrebno.</i>	Delavec nima težav z delom izven delovnega časa.	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
E6	<i>Ne opravljam dela med dopustom.</i>	Delavec ne opravlja dela med dopustom.	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
E7	<i>Partner razume, ko pride do tega. Tudi sam včasih dela izven delovnega časa, tako da je</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa

	<i>razumevajoč v takšnih situacijah.</i>			
E8	<i>Predvsem se mi zdi odvisno od obdobja.</i>	Odvisno od posameznega obdobja	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
E9	<i>V splošnem pa ni zahtevno.</i>	Nezahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
E10	<i>Nimam kakšnega večjega izziva. Ne bi mogla zdaj izpostaviti karkoli, na srečo nimam večjih težav pri usklajevanju.</i>	Ni večjega izziva	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
E11	<i>Pri nas je tako, da če imaš nad 20 nadur, ti jih konec meseca zbrišejo in s tem te prisilijo, da ne delaš toliko nadur. Če imaš recimo 8 nadur, jih potem lahko porabiš v tistem mesecu za dopust.</i>	Omejitev opravljanja nadur	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
E12	<i>Mi imamo certifikat.</i>	Podjetje ima certifikat Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
E13	<i>Res nimamo problemov z delodajalcem, vse se da dogovoriti.</i>	Možnost dogovora z delodajalcem	Odnos delodajalca	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
E14	<i>Zaposlujejo tudi veliko mladih deklet, čeprav vejo, da bodo recimo kmalu šle na porodniško.</i>	Zaposlovanje mladih delavk	Odnos delodajalca	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja
E15	<i>So pa nekateri zaposleni dali predlog, da bi imeli svoj vrtec in so nadrejeni rekli, da</i>	Nov predlog zaposlenih za organizirano varstvo otrok	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanja delovnega in zasebnega življenja

	<i>bodo tudi razmislili o tej možnosti.</i>			
E16	<i>Mislim, da bi dobro, da bi se določilo maksimalno število nadur v mesecu, tako kot imamo tudi v moji službi urejeno.</i>	Določitev maksimalnega števila mesečnih nadur	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
E17	<i>Koristno bi bilo tudi, da bi se določilo uro, po kateri te ne smejo kontaktirati.</i>	Določitev ure, po kateri kontaktiranje ni več mogoče.	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
E18	<i>Mislim, da bi bilo lažje, čeprav tudi zdaj ni tako oteženo, ampak bi se recimo še lažje odklopila, če bi vedela, da me res ne bo nihče klical za službene zadeve.</i>	Lažje usklajevanje	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa
E19	<i>Pri meni niti ni tak problem, ampak se mi zdi, da mnogi delodajalci izkoriščajo stalno dosegljivost delavcev in zato bi se taka pravica morala v določeni obliki uzakoniti.</i>	Mnogi delodajalci izkoriščajo stalno dosegljivost delavcev.	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
E20	<i>Ne vidim takih razlogov, zdi se mi, da lahko delavec s tem samo pridobi.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

Št. izjave	Izjava	Pojem	Kategorija	Tema
F1	<i>Za pojem pravica do odklopa prej še nisem slišala. Z njim</i>	Neznani pojem	Delavec se še ni srečal s pojmom.	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa

	<i>sem se srečala šele zdaj.</i>			
F2	<i>Začela sem razmišljati o tem, da je pravica do odklopa še posebej pomembna, za tiste, ki delajo za računalnikom.</i>	Pomembnost odklopa za delavce na računalnikih	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
F3	<i>Ukrep se mi zdi nujen, saj sem mnenja, da je odklop od dela pomemben za boljše duševno zdravje.</i>	Nujnost ukrepa	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
F4	<i>Če si vedno pod stresom in delo opravljaš tudi izven določenega dnevnega časa, lahko to vpliva na tvojo produktivnost, začneš delati napake, ki jih ne bi, če ne bi bil pod stresom.</i>	Vpliv dodatnega dela na delavčevo produktivnost in povečan stres	Prvi vtisi o ukrepu	Prvo srečanje s pojmom pravice do odklopa
F5	<i>Nikoli</i>	Nikoli	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
F6	<i>Imam srečo, da se mi to ne dogaja. Sodelavci me izven delovnega časa kontaktirajo le v zvezi s stvarmi, ki niso povezane z mojim delom.</i>	Kontaktiranje sodelavcev zgolj zaradi zasebnih stvari	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
F7	<i>Zadnje čase se pogosto dogaja, da moram na delo ob sobotah.</i>	Začasno dodatno delo ob sobotah	Pogostost dela izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
F8	<i>Takrat grem v službo z večjim odporom, vem pa, da je delo potrebno opraviti.</i>	Večji odpor do dodatnega dela	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa

F9	<i>Kadar imam delovno soboto, sem opazila, da sem ob ponedeljkih veliko bolj utrujena, težje delam.</i>	Več utrujenosti	Reakcija na delo izven delovnega časa	Delo izven delovnega časa
F10	<i>Med dopustom nisem še nikoli delala.</i>	Delavec ne opravlja dela med dopustom	Delo med dopustom	Delo izven delovnega časa
F11	<i>Nimam veliko izkušenj s tem, ampak mislim, da bi bili razumevajoči, če bi morala kdaj malo podaljšati delovnik.</i>	Razumevanje situacije	Odzivi partnerja ali družine	Delo izven delovnega časa
F12	<i>Zame usklajevanje ni zahtevno.</i>	Nezahtevno	Zahtevnost usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
F13	<i>Še največji izziv mi je usklajevanje družinskih zadev, uskladiti vse dejavnosti otrok.</i>	Usklajevanje dejavnosti otrok	Izzivi usklajevanja	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
F14	<i>Delodajalec mi prilagodi delovni dan. Delam v dveh izmenah, en teden popoldne, drug teden dopoldne.</i>	Prilagajanje izmenskega dela	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
F15	<i>Če se slučajno zgodi, da ima kateri od otrok na primer pregled pri zdravniku v času, ko delam dopoldne, se z delodajalcem dogovorim, da lahko pridem na delo popoldne. Ali obratno.</i>	Možnost dogovora z delodajalcem	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
F16	<i>Glede tega delodajalec še nikoli ni kompliciral, vedno se da vse dogovoriti.</i>	Možnost dogovora z delodajalcem	Odnos delodajalca	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

F17	<i>Podjetje certifikata nima, pa tudi pravice do odklopa ne spodbuja.</i>	Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje.	Ukrepi za lažje usklajevanje	Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja
F18	<i>Najbolj se mi zdi pomembna pravica do odklopa v času dopusta. Mislim, da te v tem času delodajalec ne bi smel kontaktirati, saj je ta čas namenjen temu, da si res odpočiješ, posvetiš sebi, družini in počneš stvari, za katere v času službe nimaš dovolj časa.</i>	Pomembnost popolnega odklopa med dopustom	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F19	<i>Pod pravico do odklopa bi štela tudi to, da te delodajalec po zaključenem delovnem času ne sme kontaktirati glede zadev, ki se nanašajo na delo, če to res ni nujno potrebno.</i>	Prepovedano kontaktiranje delavcev izven delovnega časa	Obseg pravice do odklopa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F20	<i>Izboljšalo bi se duševno zdravje - zmanjšale bi se psihične obremenitve.</i>	Izboljšanje duševnega zdravja	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F21	<i>Povečala bi se produktivnost.</i>	Večja produktivnost	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F22	<i>Z večjim veseljem bi hodila na delo.</i>	Večje veselje do dela	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F23	<i>Izboljšali bi se odnosi med sodelavci.</i>	Boljši odnosi med delavci	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F24	<i>Sama s tem že zdaj nimam večjih težav, tako da se usklajevanje ne bi bistveno spremenilo.</i>	Ne bi bilo spremembe.	Zahtevnost usklajevanja	Možnost uvedbe pravice do odklopa

F25	<i>Menim pa, da bi ljudje, ki jim usklajevanje delovnega in zasebnega življenja povzroča preglavice, lažje postavili mejo med zasebnim in službenim življenjem.</i>	Lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja	Pozitivne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F26	<i>Zdi se mi zelo nujna uzakonitev takega ukrepa.</i>	Nujna zakonska ureditev	Pomembnost uvedbe ukrepa	Možnost uvedbe pravice do odklopa
F27	<i>Ne vidim razlogov proti tej pravici.</i>	Odsotnost negativnih vidikov	Negativne posledice uvedbe	Možnost uvedbe pravice do odklopa

9.3. Osno kodiranje

Prvo srečanje s pojmom »pravica do odklopa«

- Delavec se je že srečal s pojmom
 - Mediji (A1)
 - Poročila (A2) (C1)
- Delavec se še ni srečal s pojmom
 - Neznani pojem (B1) (Č1) (D1) (E1) (F1)
- Poročanje o uvajanju ukrepov pravice do odklopa v tujini
 - Uvajanje 6-urnega delovnika (A3)
 - Prepoved kontaktiranja delavcev izven delovnega časa (A4) (C2)
- Prvi vtisi o ukrepu
 - Zanimivost ukrepa (A5)
 - Želja po zmanjšanem delovniku (A6)
 - Podpora ukrepu (A7)
 - Problem podaljševanja delovnika (A8)
 - Pomembnost ukrepa (B2)
 - Pravilen ukrep (C3)
 - Nujnost ukrepa (Č2) (F3)
 - Smiselni ukrep (D2) (E2)
 - Pomembnost odklopa za delavce na računalnikih (F2)
 - Vpliv dodatnega dela na delavčevo produktivnost in povečan stres (F4)

Delo izven delovnega časa

- Pogostost dela izven delovnega časa
 - Večkrat na mesec (A9) (B3)
 - Zelo pogosto (C4)
 - Delo ob poznih urah (C5)

- Redko (Č5) (D3) (E3)
- Nikoli (F5)
- Kontaktiranje sodelavcev zgolj zaradi zasebnih stvari (F6)
- Začasno dodatno delo ob sobotah (F7)
- Razlogi za delo izven delovnega časa
 - Roki za oddajo projektov (A10)
 - Delavec si lahko sam prilagaja delovnik (B4)
- Reakcija na delo izven delovnega časa
 - Delavec se na delo odzove (A11) (B5) (C6) (Č6) (D4) (E4)
 - Nezadovoljstvo (A12) (A15)
 - Nezmožnost zavrnitve nujnega dela (A20)
 - Delavec nima težav z delom izven delovnega časa (B7) (Č8) (D5) (D6) (E5)
 - Že dogovorjene aktivnosti delavec ne odlaga zaradi dela (C7) (C10)
 - Pomoč novim sodelavcem pri uvajanju v delo (Č7)
 - Manjša opravila, ki ne zahtevajo veliko časa (Č9)
 - Večji odpor do dodatnega dela (F8)
 - Več utrujenosti (F9)
- Negativne posledice
 - Ni popolnega odklopa od dela (A13) (A14) (A43)
- Delo med dopustom
 - Opraviti vse delo pred dopustom (A16)
 - Seznanitev sodelavcev o zadolžitvah pred odhodom na dopust (A17)
 - Zelo redko (B8)
 - Delavec nima izkušnje dela med dopustom na tem delovnem mestu (C8)
 - Delavec ne opravlja dela med dopustom (Č10) (D7) (E6) (F10)
- Odzivi partnerja ali družine
 - Razumevanje situacije (A18) (B9) (C9) (Č11) (D8) (E7) (F11)
 - Slaba volja zaradi ponavljajočega dela izven delovnega časa (A19)
 - Odsotnost večjih problemov (B10)
- Slabe izkušnje na preteklih delovnih mestih
 - Klici nadrejenega ob vikendih (B6)
 - Službeni klici med dopustom (Č3) (Č4)

Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja

- Zahtevnost usklajevanja
 - Nezahtevno (A21) (C11) (E9) (F12)
 - Ni dodatne obremenjenosti (A22)
 - Srednje zahtevno (B11) (D9)
 - Odvisno od posamezne situacije (B12) (B14) (D10) (E8)
 - Zahtevno (Č12)
 - Zahtevnost zasebnega dela življenja (Č13)
- Izzivi usklajevanja
 - Opravljanje nadur (A23) (C12) (D11)
 - Zamujanje na dejavnosti v popoldanskem času zaradi dela (A24)

- Zahtevnost dajanja prednosti delu pred otrokom (B13) (B15)
- Skrb za mamo (Č14)
- Ni večjega izziva (E10)
- Usklajevanje dejavnosti otrok (F13)
- Ukrepi za lažje usklajevanje
 - Podjetje nima certifikata Družini prijazno podjetje (A25) (B16) (C13) (Č15) (F17)
 - Podjetje ima certifikat Družini prijazno podjetje (D13) (E12)
 - Varstvo otrok delavcev (D14)
 - Prilagajanje delovnika zaradi dela izven delovnega časa (A27)
 - Fleksibilen urnik (C14)
 - Razumevajoč odnos do podrejenih (C16)
 - Sestanki najkasneje ob 15h (C17)
 - Nepoznavanje vseh ukrepov (D15)
 - Omejitev opravljanja nadur (E11)
 - Nov predlog zaposlenih za organizirano varstvo otrok (E15)
- Odnos delodajalca
 - Prizadevanje delodajalca za končanje vsega dela v okviru delovnega časa (A26) (Č16)
 - Vrednostni bon ob rojstvu otroka (C15)
 - Dober odnos z delodajalcem (C22)
 - Spodbujanje delavcev za dodatno delo (D12)
 - Možnost dogovora z delodajalcem (E13) (F15) (F16)
 - Zaposlovanje mladih delavk (E14)
 - Prilagajanje izmenskega dela (F14)
- Sodobna tehnologija
 - Nepotrebnost dvojnih naprav (A28)
 - Lažji odklop z dvojnimi napravami (C19)
 - Elektronska pošta ni moteča (B17) (D16)
 - Službeni računalnik (B20) (C18)
 - Koristnost službenega telefona (B21)
 - Klici niso moteči (D17)
- Delo s strankami
 - Moteče dopisovanje s strankami preko mobilnih aplikacij (B18) (B19)
 - Področje dela ne omogoča popolnega odklopa (C26) (D18)

Možnost uvedbe pravice do odklopa

- Obseg pravice do odklopa
 - Interni pravilnik delovnega in zasebnega življenja (A29)
 - Določitev izjem za kontaktiranje izven delovnega časa (A30)
 - Določitev maksimalnega delovnika (A31) (B23)
 - Klic v njunih primerih (A32)
 - Ob nedosegljivosti dobiš SMS z vsebino konkretnega problema (A33)
 - Delo izven delovnega časa naj se šteje kot delovnik (A35)

- Individualni dogovor z delodajalcem (A45)
- Prepovedano kontaktiranje delavcev izven delovnega časa (B22) (Č17) (F19)
- Prepoved klicanja po delovnem času (C20)
- Kontaktiranje preko elektronske pošte (C21)
- Določitev maksimalnega števila mesečnih nadur (E16)
- Določitev ure po kateri kontaktiranje ni več mogoče (E17)
- Pomembnost popolnega odklopa med dopustom (F18)
- Pomembnost uvedbe pravice
 - Delodajalec naj pravice do odklopa ne izkorišča (A34)
 - Stres na delovnem mestu (A42)
 - Enkratno podaljševanje delovnika lahko sčasoma postane normalno (B24)
 - Pričakovano podaljševanje delovnika, če tudi sodelavci podaljšujejo (B25)
 - Nujna zakonska ureditev (B28) (F26)
 - Zaznavanje splošnega problema usklajevanja delovnega in zasebnega življenja (C23) (Č19)
 - Omejitev izkoriščanja delavcev (C24) (C25) (Č21)
 - Nadzor izvajanja pravice do odklopa (Č22)
 - Pomembnost delavčevega počitka (D21)
 - Mnogi delodajalci izkoriščajo stalno dosegljivost delavcev (E19)
- Pozitivne posledice uvedbe
 - Zmanjšanje stresa (A36)
 - Popoln odklop od dela (A37) (A38)
 - Več časa za družino (A39) (B26)
 - Lažje načrtovanje zasebnega življenja (A41)
 - Izboljšanje duševnega zdravja (F20)
 - Večja produktivnost (F21)
 - Večje veselje do dela (F22)
 - Boljši odnosi med delavci (F23)
 - Lažje usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (F25)
- Negativne posledice uvedbe
 - Odsotnost negativnih vidikov (A44) (B30) (C28) (Č23) (D22) (E20) (F27)
 - Za delodajalca so delavci manj dosegljivi (B29) (D23)
- Zahtevnost usklajevanja
 - Lažje usklajevanje (A40) (B27) (D19) (D20) (E18)
 - Ne bi bilo spremembe (C27) (Č18) (Č20) (F24)