

Analiza stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v zasebnem sektorju v obdobju covid-19



Avtorji:

asist. Špela Mar, mag.
Patricija Čeh,
Sara Magdič,
Mihaela Murdjoska,
Anej Tomažič,
Tilen Turk,
Anja Žnidaršič in
doc. dr. Jernej Buzeti

Oblikovalka grafične podobe e-brošure in logotipa projekta:

Darja Remc

Kraj in leto objave:

Ljubljana, junij 2023

kazalo vsebine

6	1 UVOD
10	2 OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA ČASA IN PREKOMERNA RAZPOLOŽLJIVOST ZAPOSLENIH ZA DELO MED COVID-19
11	2.1 OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA ČASA MED COVID-19
11	2.1.1 Koncept izven delovni čas
14	2.1.2 Opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19
17	2.2 PREKOMERNA RAZPOLOŽLJIVOST ZAPOSLENIH ZA DELO MED COVID-19
17	2.2.1 Koncept prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo
18	2.2.2 Prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo med Covid-19
20	2.2.3 Vpliv prekomerne razpoložljivosti za delo in opravljanja dela izven delovnega časa ter pandemije Covid-19 na počutje in zdravje zaposlenih
24	3 RAZISKAVA
25	3.1 REZULTATI IZVEDENE RAZISKAVE
36	3.2 KLJUČNE UGOTOVITVE
38	4 PRIPOROČILA
42	5 ZAKLJUČEK
44	6 LITERATURA IN VIRI

kazalo tabel

12	Tabela 1: Oblike časa počitka in njihovo trajanje
14	Tabela 2: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa v obdobju dveh tednov med Covid-19 (april 2020 - marec 2021)
26	Tabela 3: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa med Covid-19
26	Tabela 4: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa med Covid-19
27	Tabela 5: Uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) za opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19
28	Tabela 6: Zahteve po prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo med Covid-19
29	Tabela 7: Pogostost pričakanj po prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo med Covid-19
29	Tabela 8: Poraba časa za delo izven delovnega časa med Covid-19
30	Tabela 9: Pogostost delovnih stikov izven delovnega časa med Covid-19
30	Tabela 10: Ustreznost delovne opreme (IKT) za opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19
31	Tabela 11: Nadzor nad delovnimi stiki izven delovnega časa med Covid-19
32	Tabela 12: Predvidljivost delovnih stikov izven delovnega časa med Covid-19
33	Tabela 13: Spmembe vedenja zaposlenih zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo med Covid-19
34	Tabela 14: Vpliv prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo na ravnovesje in pojav konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih med Covid-19
35	Tabela 15: Zmožnost mentalne odmknjenosti zaposlenih med Covid-19 zaradi opravljanja dela izven delovnega časa

PREGOVOR

V današnjem času številne družbene spremembe, kot so na primer množična uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT), umetna inteligenca, digitalizacija storitev, podnebne spremembe, ukrepi za trajnostni razvoj in drugi dejavniki vplivajo na organizacije, zaposlene in s tem povezan način opravljanja dela. Hkrati s tem je v praksi možno zaznati, da se pri zaposlenih pojavlja tudi vse več dela izven delovnega časa. Nenazadnje to potrjujejo tudi različne raziskave. V literaturi se za zaposlene, ki so delovno aktivni izven delovnega časa, ko formalno velja čas počitka uporablja koncept prekomerna razpoložljivost za delo.

Z željo, da proučimo prekomerno razpoložljivost zaposlenih za delo izven delovnega časa smo na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani, v sodelovanju z zunanjim partnerjem, in sicer tehnološkim podjetjem Intera, d. o. o., pridobili projekt, ki je bil namenjen pridobivanju praktičnih izkušenj in znanj študentov v delovnem okolju. Projekt, ki je bil pridobljen na podlagi razpisa Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije smo izvajali med februarjem in junijem 2023 ter se osredotočili na raziskovanje prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v obdobju Covid-19 v zasebnem sektorju. S tem namenom smo tudi pri zunanjem partnerju projekta opravili raziskavo, saj smo želeli ugotoviti stanje v praksi in analizirati morebitne vplive prekomerne razpoložljivosti za delo na vedenje, počutje in zdravje zaposlenih.

Projektna skupina, ki je bila sestavljena iz študentk in študentov, pedagoških mentorjev in delovnega mentorja je izvedla

več projektnih aktivnosti in ena izmed njih je bila povezana s pripravo gradiva, ki je predstavljeno v obliki e-brošure z naslovom »Analiza stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v zasebnem sektorju v obdobju Covid-19«. V brošuri, so v sled proučitve dela izven delovnega časa, prekomerne razpoložljivost za delo in s tem povezan koncept »leaveism«, predstavljeni rezultati raziskave, ključne ugotovitve in priporočila v obliki smernic za izboljšanje ravnanja z ljudmi v organizacijah, kjer se srečujejo z izzivom prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa. V brošuri je prikazana tudi tako imenovana »QR koda«, s pomočjo katere si lahko bralci tudi prenesejo brezplačno mobilno aplikacijo »Odklopi se«, s katero lahko preizkusijo svoje zmožnosti mentalne odmahnjenosti od dela izven delovnega časa.

Pedagoška mentorja
asist. Špela Mar, mag. in
doc. dr. Jernej Buzeti
Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani



1 UVOD

V mesecu marcu 2020 je bila razglašena svetovna pandemija Covid-19 in v sled temu so države sprejele različne ukrepe za varovanje zdravja ljudi in za zaježitev širjenja virusa Covid-19. Vse to pa je vplivalo tudi na organizacije in njihove zaposlene. Posledično so se v organizacijah spremenili organizacija in način opravljanja dela, delovni procesi in delovni pogoji, številni zaposleni pa so pričeli z opravljanjem dela od doma. Ob tem je zaslediti tudi spremembe v delovnem času in času počitka zaposlenih (ILO, 2023; Evropski svet in Svet Evropske unije, 2023; Eurofound, 2022). Delovni čas in čas počitka zaposlenih sta ključna elementa slehernega delovnega razmerja med delodajalcem in zaposlenim. Poleg tega sta sestavna dela delovnega časa in časa počitka njuno trajanje in organizacija, ki predstavljata del delovnih pogojev in sta tesno povezana s kakovostjo delovnega mesta, od njiju pa je tudi odvisen prihodek zaposlenih (ILO, 2023). Zanimivo pa je, da se v praksi in opravljenih raziskavah kaže, da je pri zaposlenih možno pogosto zaznati opravljanje dela izven delovnega časa oziroma tako imenovani pojav »kulture stalne dosegljivosti« (Eurofound, 2022; Kondrysova, Leugnerova, Kratochvil, 2022; Richards idr., 2022; Tedone, 2022; Eurofound, 2021; CIPD, 2021; Dettmers idr., 2016).

Za zaposlene, ki opravljajo delo izven delovnega časa se v literaturi (Brauner, Wöhrmann in Michel, 2022; Kondrysova idr., 2022; Mar in Buzeti, 2022; Zhang idr., 2022; Thörel, Pauls in Göritz, 2021; Cooper in Lu, 2019; Nöhammer in Stichlberger, 2019; Dettmers idr., 2016; Pangert, Pauls in Schüpbach, 2016) uporablja koncept prekomerna razpoložljivost za delo. Prav tako pa je pri zaposlenih vse bolj zaznati tudi pojav koncepta »leaveism«. Poleg tega je pri zaposlenih, ki opravljajo delo

izven delovnega časa in so prekomerno razpoložljivi za delo opaziti spremembe v njihovem vedenju, počutju in zdravju. Posledično pa vse to vpliva na spremembe v ravnovesju med poklicnim in družinskim življenjem in s tem povezan vse pogostejši pojav konfliktov med družinskim (zasebnim) in poklicnim življenjem (Scheel idr., 2023; Eurofound, 2022; Yang, Yan in Meng, 2022; Knardahl in Christensen, 2022; Kondrysova idr., 2022; Mar in Buzeti, 2022; Tedone, 2022; Zhang idr., 2022; Brauner idr., 2021; Eurofound, 2021; Phan in Sethu, 2021; Thörel idr., 2021; DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020; Oakman idr., 2020; Nöhammer in Stichlberger; 2019).

Projekt, z naslovom Analiza stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v zasebnem sektorju v obdobju Covid-19, se je osredotočil na raziskovanje prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo zaradi opravljanja dela izven delovnega časa v obdobju Covid-19. Cilji projekta so bili, da se:

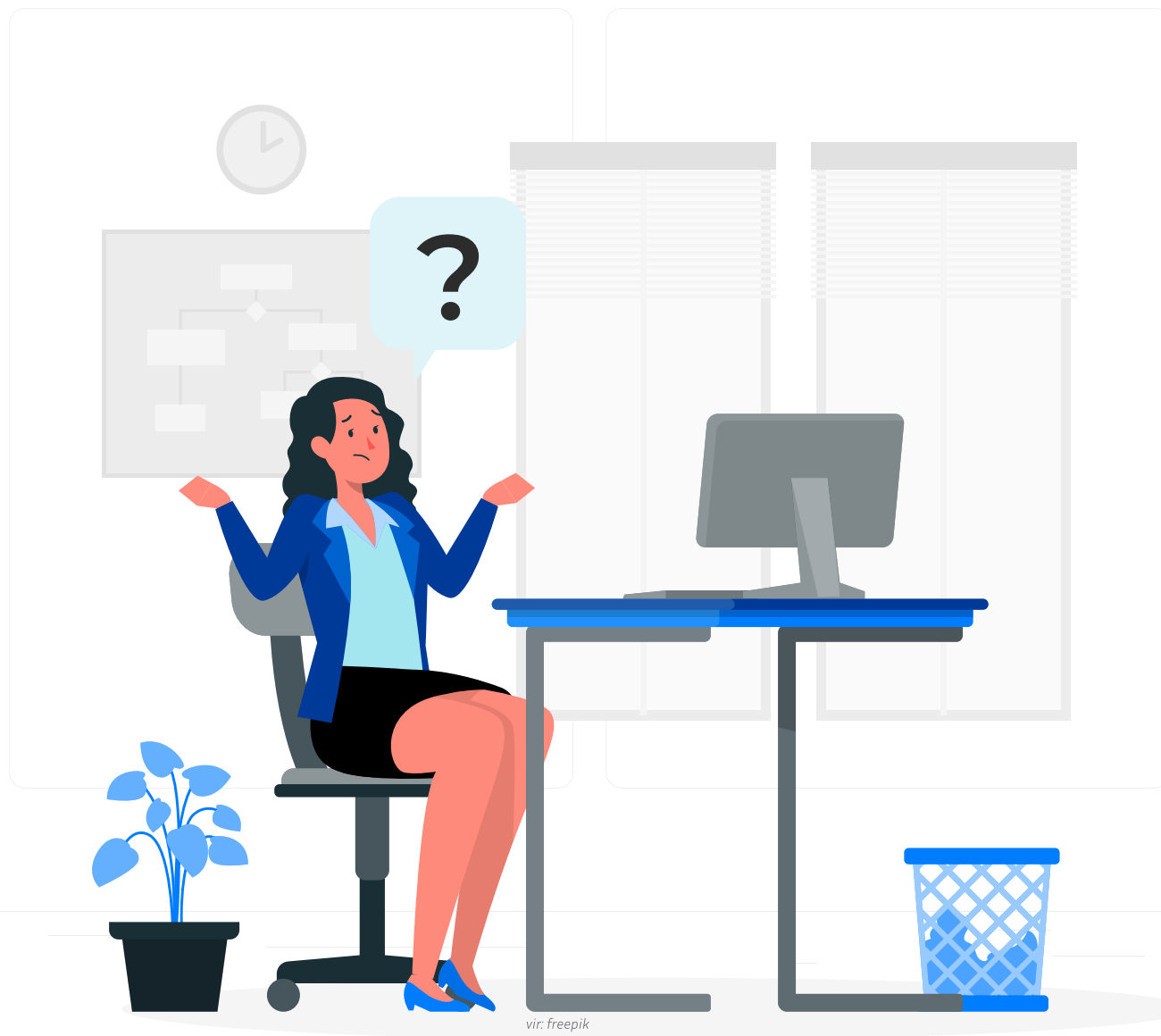
- na podlagi obstoječe literature in virov prouči koncept dela izven delovnega časa in prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo in koncept »leaveism«,
- s pomočjo literature in virov oblikuje ključne ugotovitve kako opravljanje dela izven delovnega časa in prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo vplivata na vedenje, počutje in zdravje zaposlenih ter na ravnovesje med poklicnim delom in zasebnim življenjem zaposlenih,
- izvede raziskavo projekta pri zunanjem partnerju projekta (partnerska organizacija) in opravi analizo podatkov ter predstavi rezultate raziskave,

- oblikuje ključne ugotovitve raziskovanja in pripravi priporočila v obliki smernic za izboljšanje ravnanja z ljudmi v organizacijah, kjer se srečujejo s tovrstno problematiko,
- pripravi gradivo v obliki elektronske brošure, v kateri se predstavijo rezultati projekta.

zaposlenih ugotovljeno, da opravljajo delo izven delovnega časa in so prekomerno razpoložljivi za delo. V zaključku so na osnovi povzetih raziskav in lastne raziskave izoblikovani predlogi za nadaljnja raziskovanja.

Pri izvajanju raziskovalnih projektnih aktivnosti so bile uporabljene različne raziskovalne metode. Za opisovanje konceptov, pojavov in dejstev je uporabljena metoda deskripcije in v postopku analiziranja ter povzemanja tujih rezultatov znanstveno-raziskovalnih del, metoda kompilacije. S komparativno metodo so bile opravljane primerjalne podobnosti in razlike dejstev in pojavov. V raziskovalnem delu projekta sta bistveni zlasti kvantitativna metoda in metoda anketiranja.

V brošuri so v uvodu predstavljeni obravnavana tema projekta in cilji ter uporabljena metodologija. Temu sledi opredelitev konceptov dela izven delovnega časa, »leaveism« in prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo. V poglavju o povzetku obstoječih raziskav je ključni poudarek na zaposlenih, ki so med pandemijo Covid-19 opravljali delo od doma in izven delovnega časa, kar je tudi vplivalo na pojav prekomerne razpoložljivosti za delo. Poleg tega so opisani tudi vplivi prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo in opravljanja dela izven delovnega časa na njihovo vedenje, počutje in zdravje. V tretjem poglavju je predstavljena raziskava projekta. V četrtem poglavju so predstavljeni predlogi priporočil oziroma smernic kako lahko v organizacijah zasebnega in tudi javnega sektorja postopajo na področju ravnanja z ljudmi, še zlasti kadar je pri



vir: freepik

2 OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA ČASA IN PREKOMERNA RAZPOLOŽLJIVOST ZAPOSLENIH ZA DELO MED COVID-19

V obdobju pandemije Covid-19 (marec 2020-2023)¹ se je način opravljanja dela marsikje bistveno spremenil. Zaradi tega je veliko zaposlenih pričelo z opravljanjem dela od doma, številni pa so se prilagodili tudi glede svojih delovni navad in pri delovnem času. To je prineslo izzive in priložnosti, med katerimi je ena od opaznejših sprememb opravljanje dela izven delovnega časa in pojav prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo. V tem kontekstu je analiza stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v zasebnem sektorju smiselna, saj je pomembno razumeti, kako se je način dela v delovnem okolju med Covid-19 spremenil ter s kakšnimi posledicami so se soočali zaposleni. Izhajajoč iz tega sta v nadaljevanju predstavljena koncepta izven delovni čas in prekomerna razpoložljivost za delo ter z njima povezan koncept »leaveism«, poleg tega pa so podane ključne ugotovitve zbranih raziskav, kjer so proučevani koncepti in kako le-ti vplivajo na vedenje, počutje in zdravje zaposlenih.

2.1 OPRAVLJANJE DELA IZVEN DELOVNEGA ČASA MED COVID-19

Med Covid-19 je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (SURS, 2021) v Sloveniji od novembra 2020 do sredine maja 2021 od doma delalo 11,5 % zaposlenih, 8,5 % je opravljalo delo v kombinaciji (od doma in v prostorih delodajalca), 67,2 % v prostorih delodajalca. Podobne podatke so zbrali tudi v Eurofoundovi raziskavi (Eurofound, 2021), kjer je po mnenju sodelujočih anketirancev v Sloveniji od aprila 2020 do marca 2021 opravljalo delo od doma zaradi pandemije Covid-19, 21,6 % zaposlenih, kar je za 14,7 % manj od povprečja EU (36,3 %). Opravljanje

dela od doma med Covid-19 je značilno še zlasti za zaposlene v storitvenem sektorju (na primer storitvenih podjetjih, javni upravi, šolstvu) (Eurofound, 2020). Ob tem raziskave (ILO, 2023; Eurofound, 2022; Richards idr., 2022; Tedone, 2022; Eurofound, 2021; CIPD, 2021; Phan in Sethu, 2021; DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020) kažejo, da so zaposleni med Covid-19 opravljali delo izven delovnega časa.

2.1.1 Koncept izven delovni čas

Delovni čas in čas počitka oziroma izven delovni čas sta ključna elementa poklicnega življenja slehernega zaposlenega. Delovni čas pomeni vsak čas, v katerem zaposleni dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja delovne naloge ter dolžnosti skladno z nacionalno zakonodajo in, ali prakso (Eurofound, 2023; Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa). V sled temu je bistvenega pomena, da so v delovnem času zaposleni s svojim znanjem, sposobnostmi in zmožnostmi razpoložljivi delodajalcu (Krašovec, Mašera in Rangus, 2018). Ob tem sta še posebej pomembna vidika trajanje delovnega časa oziroma njegova dolžina (npr. določitev polnega ali krajšega delovnega časa in opravljanje nadur, dolgi ur² ali kratkih ur) in organizacija delovnega časa oziroma njegova razporeditev oziroma oblike (npr. nočno delo, izmensko delo, delo med vikendi itd.) (Eurofound, 2016). V Sloveniji se po Zakonu

¹ Evropski svet in Svet Evropske unije, 2023.

² Dolge delovne ure so delovne ure, ki presegajo standardni delovni teden zaposlenega za polni delovni čas. Nadure pa se nanašajo na delovne ure, ki presegajo število pogodbenih ur zaposlenega. V skladu s tem dolge delovne ure po definiciji pomenijo določeno število nadur, vendar obratno ne velja vedno, saj lahko zaposleni s pogodbo za krajši delovni čas opravlja tudi nadure (Beckers idr., 2007).

o delovnih razmerjih (ZDR-1) smatra, da polni delovni čas na teden znaša 40 ur (142. člen ZDR-1), medtem ko najdaljši tedenski delovni čas, vključno z nadurami, ne presega 48 ur (144. člen ZDR-1).

Zaposlenim pripada tudi čas počitka, ki pomeni vsak čas, ki ni delovni čas (Direktiva 2003/88/ES). Čas počitka je namenjen okrevanju zaposlenih od dela, njihovim zasebnim aktivnostim in razvedrilu, zato mora biti neprekinjen in dovolj dolg, s čimer se

zaposlenim zagotavlja, da zaradi utrujenost ali drugih nepravilnih delovnih vzorcev ne povzročijo poškodb sebi, sodelavcem ali drugim in, da kratkoročno ali dolgoročno ne škodijo svojemu zdravju (Eurofound, 2016). Čas počitka se deli na dnevni počitek, tedenski počitek in letni dopust. V **tabeli 1** so prikazane oblike časa počitka in njihovo minimalno trajanje po Direktivi 2003/88/ES za vse države članice Evropske unije (EU)³ in po ZDR-1 posebej za Slovenijo.

Tabela 1: Oblike časa počitka in njihovo trajanje

Trajanje časa počitka	Oblike časa počitka		
	Dnevni počitek	Tedenski počitek	Letni dopust
	Evropska unija (EU)		
Minimalno 11 zaporednih ur v 24 -urnem obdobju.	Minimalno 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka (skupno 35 ur).	Minimalno 4-tedne v 12-mesečnem obdobju.	
Slovenija			
Minimalno 12 zaporednih ur v 24 -urnem obdobju.	Pravica do dnevnega počitka in neprekinjenih 24 ur (skupno 35 ur).	Minimalno 4-tedne v 12-mesečnem obdobju.	

Vir: lasten (povzeto po od 3. do 7. člena Direktive 2003/88/ES in od 154. do 160. člena ZDR-1)

V praksi in s pomočjo opravljenih raziskavh pa je možno ugotoviti, da zaposleni opravljajo

delo tudi izven delovnega časa⁴, v katerega so vključena časovna obdobja, ki so namenjena

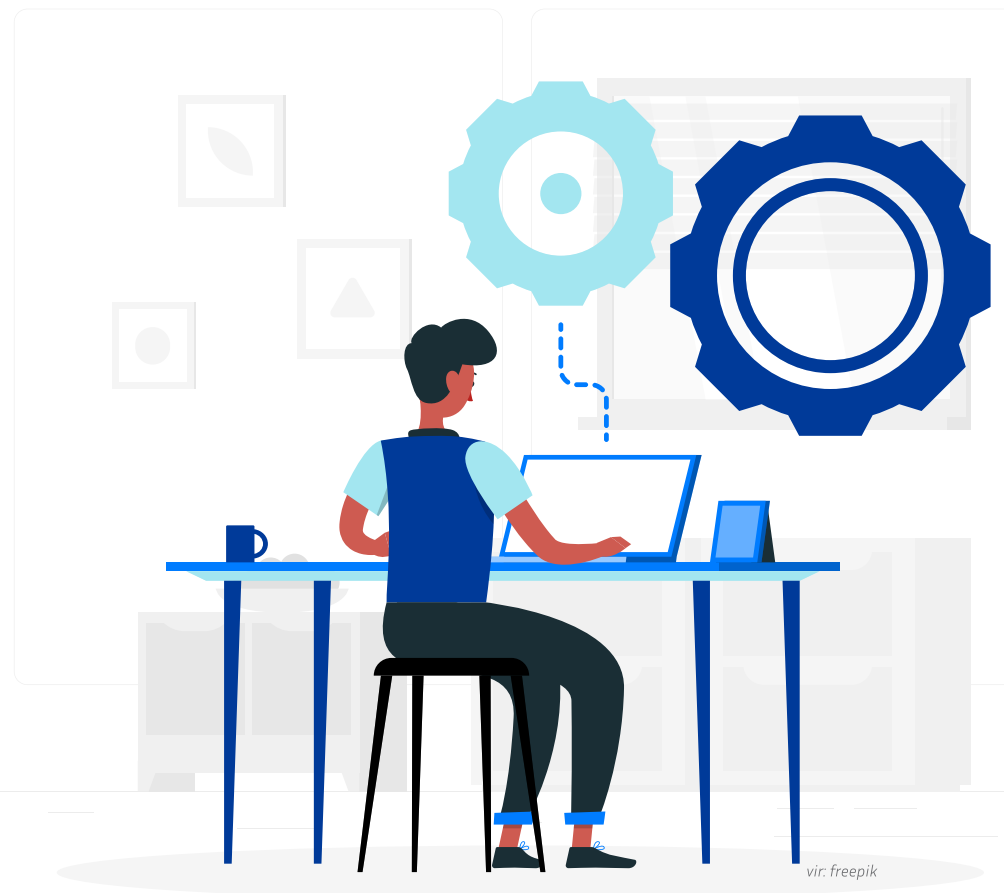
³ Velja opozoriti, da v posameznih državah članicah EU veljajo posebej določeni predpisi s področja delovnega prava in v povzrevi s tem tudi določitev minimalnega trajanja časa počitka.

⁴ V angleščini »Non-work time« (Kondrysova, Leugnerova, Kratochvil, 2022; Schmoll, 2019; Schlachter idr., 2018; Dettmers, 2016; Đuranová in Ohly, 2016), After-hours (Santos idr., 2023; Khalid in Weng, 2022; Thörel idr., 2021; Kubo, 2021), »Outside working hours« (Choi idr., 2022; Martin, Penard in Magnavita, Tripepi in Poussing, 2022; Johnston idr., 2021; Gadeyne idr., 2018), »Off- job time« (Andrade in Matias, 2021; De Jonge, 2020).

počitku zaposlenih, in sicer dnevni počitek oziroma čas pred in po koncu delovnega časa, tedenski počitek oziroma vikend, letni dopust in čas bolniške odsotnosti (ILO, 2023; Mar in Buzeti, 2022; Kondrysova idr., 2022; Richards idr., 2022; CIPD 2021; Thörel idr., 2021; Pauls in Görizt, 2021; DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020; Tedone, 2022; Phan in Sethu, 2021). Iz tega vidika je smiselno izpostaviti, da je pri zaposlenih vse pogostejši tudi tako imenovani pojav oziroma koncept »leaveism⁵«. »Leaveism« je odziv zaposlenih na njihovo slabo počutje

ali delovno preobremenjenost in pomeni prakso, ko zaposleni 1) izkoristijo dodeljen prosti čas, kot je pravica do letnega dopusta in fleksibilne oblike dela (npr. gibljiv delovni čas) zaradi slabega počutja, bolezn ali poškodb ter nege družinskih članov, namesto bolniške odsotnosti, 2) opravljajo delo izven pogodbenih ur, ker ga niso bili zmožni opraviti v delovnem času ali 3) opravljajo delo med letnim dopustom.

⁵ Prvič sta ga leta 2013 omenila Hesketh in Cooper.



vir: freepik

2.1.2 Opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19

Med pandemijo Covid-19 so po podatkih Eurofoundove raziskave (2021) mnogi

zaposleni opravljali delo izven delovnega časa. Ob tem niso bili izjeme niti zaposleni v Sloveniji (tabela 2).

Tabela 2: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa v obdobju dveh tednov med Covid-19 (april 2020 - marec 2021)

	April/maj 2020	
	Slovenija	EU
Vsak dan	11,5 %	9,7 %
Vsak drugi dan	9 %	7,7 %
1x do 2x na teden	14,7 %	16,1 %
Redko	20,7 %	19,6 %
Nikoli	44,1 %	46,9 %
	Junij/julij 2020	
	Slovenija	EU
Vsak dan	7,2 %	8,3 %
Vsak drugi dan	7,8 %	7,2 %
1x do 2x na teden	20,2 %	17,5 %
Redko	24 %	20,7 %
Nikoli	40,8 %	46,3 %
	Februar/marec 2021	
	Slovenija	EU
Vsak dan	9,9 %	8 %
Vsak drugi dan	7,9 %	7 %
1x do 2x na teden	17,1 %	18 %
Redko	21,6 %	22,8 %
Nikoli	43,6 %	44,2 %

Vir: Lasten (povzeto po Eurofound, 2021)

V **Tabeli 2** je prikazano opravljanje dela izven delovnega časa v obdobju dveh tednov med Covid-19 (od aprila 2020 do marca 2021) z namenom, da bi zaposleni zadostili delovnim zahtevam. Po mnenju anketirancev je med pandemijo Covid-19 največ zaposlenih v

Sloveniji opravljajo delo izven delovnega časa med junijem in julijem 2022 (59,5 %), nekoliko manj v obdobju februar-marec 2021 (56,5 %) in najmanj med aprilom in majem 2020 (55,9 %). V povprečju EU se podatki nekoliko razlikujejo, saj je največ zaposlenih

po mnenju anketirancev opravljajo delo izven delovnega časa od februarja do marca 2021 (55,8 %), nekoliko manj med junijem in julijem 2020 (53,7 %) in najmanj med aprilom in majem 2021 (53,1 %). Ti rezultati kažejo, da je v Sloveniji v primerjavi s povprečjem EU več zaposlenih opravljalo delo izven delovnega časa med Covid-19 (Eurofound, 2021).

Zaradi vse bolj kompleksnega delovnega okolja in pogostejših fleksibilnih oblik dela (npr. delo od doma, hibridno delo) se spreminja delovni čas zaposlenih (Eurofound, 2022). Izsledki raziskave (ILO, 2023) kažejo, da se je med Covid-19 delovni čas nekaterih zaposlenih močno skrajšal, toda t. i. ključni kader (še zlasti zdravstveno osebje, zaposleni v skladiščih, v trgovinah in v manjših podjetjih), pa se je soočal z opravljanjem večjega števila delovnih ur. Posledično so ti zaposleni opravljali delo tudi izven delovnega časa. Še posebej je na opravljanje dolgih delovnih ur (več kot 48 ur na teden) vplival povečan obseg dela in dodelitev dodatnih delovnih obremenitev. V povprečju je med Covid-19, 24,3% zaposlenih iz 194 držav opravljalo delo več kot 48 ur na teden. Med njimi je bilo skoraj polovica (46,2 %) ključnih zaposlenih. V raziskavi (ILO, 2023) je tudi ugotovljeno, da je 28,7 % zaposlenih iz sodelujočih držav v raziskavi, v katerih imajo v povprečju visok prihodek, opravljajo delo več kot 48 ur na teden. Pri teh zaposlenih je zaznati poslabšanje njihovega počutja in zdravja, pojavilo se jim je tudi več težav v zasebnem življenju in pri ukvarjanju z zasebnimi aktivnostmi.

V Evropi, Severni Ameriki in na Bližnjem vzhodu se je pri zaposlenih, ki so med COVID-19 delali od doma, spremenil način dela in povečalo komuniciranje preko

IKT. Ugotovljeno je, da se je znotraj enega delovnega dne v povprečju delovni čas zaposlenih podaljšal za 48,5 minut na dan. Na to je deloma vplivalo povečanje komuniciranja po e-pošti, še zlasti število prejetih ali poslanih e-poštnih sporočil izven delovnega časa. Poleg tega se je število dnevniških sestankov pri zaposlenih povečalo za 12,9 %, število zaposlenih, ki so se udeleževali sestankov pa je narastlo za 13,5 %. Toda neglede na število povečanih sestankov se je njihovo trajanje v povprečju skrajšalo za 18,6 minute na zaposlenega (DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020).

V raziskavi Tedone (2022) so pri zaposlenih, ki so med Covid-19 opravljali delo od doma, zaznali povečanje uporabe službene elektronske pošte izven delovnega časa. 173 sodelujočih administrativnih pomočnikov, zaposlenih v organizacijah v Združenih državah Amerike, je v raziskavi potrdilo, da so izven delovnega časa uporabljali službeno elektronsko pošto. Še zlasti je porast uporabe elektronske pošte izven delovnega časa bilo zaznati pri tistih, ki so med Covid-19 opravljali delo od doma. Posledično se je zaradi tega pri zaposlenih povečala čustvena izčrpanost. Prav tako so zaposleni potrdili, da so se soočali s poslabšanjem mentalne odmaknjenosti od dela. Zaposleni, ki so potrdili, da so opravljali delo izven delovnega časa zaradi uporabe elektronske pošte med Covid-19, so zaznali negativen vpliv opravljanja dela izven delovnega časa na svoje počutje in zdravje.

Zaradi razglašene pandemije Covid-19 in z njo sprejetih ukrepov so zaposleni bili primorani spremeniti svoje delovne navade. Po zbranih podatkih 368 zaposlenih iz Malezije je ugotovljeno, da je večina anketirancev za izpolnjevanje delovnih obveznosti uporabljala mobilne aplikacije⁶,

ki omogočajo medsebojno komunikacijo. Pri tem se je izkazalo, da so zaposleni mobilne aplikacije uporabljali tudi izven delovnega časa, kar je vplivalo na zmanjšanje njihovega zadovoljstva pri delu in na delovno uspešnost, zaslediti je tudi poslabšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Toda v nasprotju z omenjeno ugotovitvijo se je pri zaposlenih, ki so bili z uporabo mobilnih aplikacij za deljenje informacij o delu povečalo zadovoljstvo pri delu, izboljšala pa sta se tudi delovna uspešnost in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Ključna ugotovitev raziskave je, da bo v prihodnje potreben razmislek o tem, kako uporaba mobilnih aplikacij izven delovnega časa koristi zaposlenim. Pri tem je predvsem pomembna vloga vodstvenega osebja, ki mora zaposlenim nuditi možnost samoodločanja o uporabi mobilnih aplikacij v in izven delovnega časa, vendar to ne sme vplivati na poslabšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (Phan in Sethu, 2021).

Med Covid-19 je v organizacijah in pri zaposlenih bilo zaslediti pojav »leaveism-a« in prezentizma. Vsaj 60 % delodajalcev iz Velike Britanije je potrdilo, da so njihovi zaposleni delali izven delovnega časa, 37 % zaposlenih je koristilo proste dni ali letni dopust, da bi v tem času opravili delo, 33 % zaposlenih pa je zaradi slabega počutja namesto bolniške odsotnosti koristilo proste dni ali letni dopust. Obenem je 79 % delodajalcev v organizacijah opazilo tudi istočasnost prezentizma in »leaveism-a«. Zanimiv je podatek, da v 43 % organizacij, kjer je pri zaposlenih prisoten prezentizem, in 47 % organizacij, kjer je prisoten »leaveism« ne sprejemajo nobenih ukrepov za odpravo ali zmanjševanje omenjenih pojavov. Le nekoliko, s 32 % v letu 2018 in 41 % v letu 2021, je zaznati dvig

ozaveščenosti in sprejemanja ukrepov za zmanjšanje ali odpravo »leaveism-a« pri zaposlenih v organizacijah (CIPD, 2021).

Po mnenju Richardsa in drugih (2022), čeprav so raziskavo s 959 zaposlenimi iz različnih organizacij zasebnega in javnega sektorja v Veliki Britaniji opravili že pred razglasitvijo pandemije Covid-19, je bilo možno opaziti pojav vseh treh oblik »leaveism-a« pri zaposlenih tudi med Covid-19. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da IKT omogoča delodajalcem, da preko nje od zaposlenih pričakujejo, da bodo zaposleni stalno dosegljivi. Poleg tega na pričakovanja po stalni dosegljivosti vplivata tudi določitev norm idealnega zaposlenega in intenziviranje dela. S tem pa je pri zaposlenih prišlo do povečanja njihovega napora, števila delovnih ur in opravljanja dela izven delovnega časa, tudi med koriščenjem letnega dopusta. V raziskavi je še ugotovljeno, da je bil »leaveism« pri zaposlenih povezan tudi s prezentizmom in zdravstvenim absentizmom. Posledično je zaradi »leaveism-a« pri zaposlenih zaznati poslabšanje njihovega počutja in zdravja, težje tudi ločijo med poklicnim in zasebnim življenjem.

Nadaljnji povzetki raziskav v pričujočem gradivu bodo osredotočeni predvsem na analiziranje pojava koncepta prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo zaradi opravljanja dela izven delovnega časa med in pred razglasitvijo pandemije Covid-19.

⁶ V angleščini »Mobile instant messaging – MIM«, na primer: Facebook Messenger, Whatsapp, WeChat.

2.2 PREKOMERNA RAZPOLOŽLJIVOST ZAPOSLENIH ZA DELO MED COVID-19

V literaturi se za zaposlene, ki so delovno aktivni izven delovnega časa in so stalno dosegljivi uporablja koncept prekomerna razpoložljivost za delo⁷ (Brauner idr., 2022; Kondrysova idr., 2022; Mar in Buzeti, 2022; Zhang idr., 2022; Thörel idr., 2021; Cooper in Lu, 2019; Nöhammer in Stichlberger, 2019; Dettmers idr., 2016; Pangert idr., 2016).

2.2.1 Koncept prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo

Za lažje razumevanje prekomerne razpoložljivosti za delo je najprej smiselno pojasniti pojem, ki se nanaša na zaposlene in njihovo razpoložljivost za delo⁸. Razpoložljivost za delo pomeni razpoložljivost zaposlenih in njihovih zmožnosti, da so na voljo oziroma dosegljivi in odgovorni za delo kot na primer za opravljanje delovnih nalog in delovnih obveznosti v delovnem času. Takšna oblika razpoložljivosti za delo je del poklicnega življenja zaposlenih (Pangert idr., 2016) in se razlikuje glede na socio-demografske dejavnike, kot so na primer spol, starost in pridobljena izobrazba (Brauner idr., 2022). Kadar so zaposleni, še zlasti, ker jim to omogoča uporaba IKT, razpoložljivi za delo (delovne zahteve in obveznosti) izven delovnega časa pa se pojavi t. i. prekomerna razpoložljivost za delo (Zhang idr., 2022; Pangert idr., 2016).

Po mnenju Dettmers in drugih (2016, po Bergman in Gardiner, 2007) so prekomerno

razpoložljivi zaposleni izven delovnega časa fleksibilni in dosegljivi vodstvenemu osebju, sodelavcem in strankam in se od njih zahteva, da se v tem času posredno ali neposredno odzovejo na delovne zahteve. Lahko pa so zaposleni tudi prostovoljno razpoložljivi za delo izven delovnega časa (Schlachter idr., 2018). Posledično se del poklicnega življenja zaposlenih prenese v del njihovega zasebnega življenja (Thörel idr., 2021; Pangert idr., 2016). Prekomerna razpoložljivost za delo je koncept večplastne narave, v katerega spadajo določene vedenjske oblike zaposlenih, kot so opravljanje dolgih delovnih ur nadurami, koncept prezentizma, koncept »leaveism« in opravljanje dela izven delovnega časa na drugi lokaciji (na primer doma) (Cooper in Lu, 2019). Na eni strani prekomerna razpoložljivost za delo zadeva zaposlene in njihovo razpoložljivost za delo izven delovnega časa, po drugi strani pa se prekomerna razpoložljivost za delo nanaša tudi na dosegljivost z delom povezanih zadev preko IKT izven delovnega časa. Kot je razvidno iz zapisanega, se oboje nanaša na obdobje izven delovnega časa, toda istočasno lahko obstajajo medsebojne razlike glede na obseg in pogostost pojava (Nöhammer in Stichlberger, 2019).

V številnih raziskavah (Kondrysova idr., 2022; Mar in Buzeti, 2022; Zhang idr., 2022; Brauner idr., 2021; Thörel idr., 2021; Nöhammer in Stichlberger, 2019; Dettmers idr., 2016) so prikazane ugotovitve o tem, kako je pred in med pandemijo Covid-19 opravljanje dela izven delovnega časa pri zaposlenih povzročilo prekomerno razpoložljivost za delo. Zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo se pri zaposlenih pojavljajo tudi

⁷ V angleščini »Extended availability for Work« ali »Work-Related Extended Availability – WREA« oziroma »Excessive availability for work – EAW«.

⁸ V angleščini »Work availability«.

spremembe v njihovem vedenju, počutju in zdravju, kot na primer pojav utrujenosti, izčrpanosti (Scheel idr., 2023; Eurofound, 2022; DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020; Eurofound, 2021; Thörel idr., 2021) in nezmožnost mentalne odmaknjenosti od dela (Mar in Buzeti, 2022; Kondrysova idr., 2022; Tedone, 2022; Nöhammer in Stichlberger; 2019) ter težave v ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem (Kondrysova idr., 2022; Brauner idr., 2021; Phan in Sethu, 2021; Oakman idr., 2020; Nöhammer in Stichlberger; 2019). Pogosteje je tudi zaznati konflikt med družinskim in poklicnim življenjem (Yang, idr., 2022; Knardahl in Christensen, 2022; Zhang idr., 2022).

2.2.2 Prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo med Covid-19

Med pandemijo Covid-19 so bili mnogi zaposleni zaradi opravljanja dela izven delovnega časa prekomerno razpoložljivi za delo (Mar in Buzeti, 2022; Yang, idr., 2022; Zhang idr., 2022; Brauner idr., 2021). Kot sta ugotovila Mar in Buzeti (2022) je med 1676 sodelujočimi v raziskavi v slovenski javni upravi, v obdobju Covid-19, 38,8 % anketirancev med opravljanjem dela od doma ali v kombinaciji (od doma in v prostorih delodajalca) delalo izven delovnega časa. Posledično so zaradi tega bili anketiranci prekomerno razpoložljivi za delo, na kar je pomembno vplivala uporaba IKT. Anketiranci so tudi potrdili, da so med opravljanjem dela od doma zaradi opravljanja dela izven delovnega časa in prekomerne razpoložljivosti za delo občutili spremembe v vedenju, počutju in zdravju. Ob tem so še posebej izpostavili težave z nezmožnostjo mentalne odmaknjenosti od dela (Mar in Buzeti, 2022).

Številni zaposleni so se med Covid-19 soočali s povečanjem zahtev po prekomerni razpoložljivosti za delo (Brauner idr., 2022). Toda prekomerna razpoložljivost za delo se je pri zaposlenih pojavljala že pred razglasitvijo pandemije Covid-19. Po podatkih 17.410 zaposlenih v Nemčiji je bilo ugotovljeno, da se prekomerna razpoložljivost za delo razlikuje po socio-demografskih dejavnikih, in sicer po spolu, starosti in stopnji izobrazbe. Tako se pogosteje pojavljajo pričakovanja po prekomerni razpoložljivosti za delo pri moških, omenjeni koncept pa je zaznati pri mlajših zaposlenih, ki so bolj veščici uporabe IKT. Pogosteje so tudi razpoložljivi za delo zaposleni z višjo izobrazbo. Poleg tega so bile ugotovljene tri različne oblike prekomerne razpoložljivosti za delo. Pri zaposlenih, ki spadajo v skupino redko razpoložljivih za delo, je zadovoljstvo z ravnovesjem med poklicnim in družinskim življenjem večje. Medtem ko je v skupinah zaposlenih z upravičeno in neupravičeno prekomerno razpoložljivostjo za delo zaznati slabše zadovoljstvo z ravnovesjem med poklicnim in družinskim življenjem. Obenem je pri zaposlenih, kjer je zaznati neupravičeno obliko prekomerne razpoložljivosti v primerjavi z drugima skupinama zaposlenih, še zaznati težave z zdravjem (Brauner idr., 2021).

Prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo je bila potrjena tudi v raziskavi, kjer je sodelovalo 240 zaposlenih iz različnih organizacij zasebnega in javnega sektorja na Kitajskem. Rezultati raziskave so pokazali, da so bili anketiranci zaradi uporabe IKT izven delovnega časa prekomerno razpoložljivi za delo. Na to je še posebej vplivalo vodstveno

osebje, ki je zaposlenim omogočalo (ne) učinkovito ravnanje s časom pri opravljanju delovnih nalog, pojav prokrastinacije pri zaposlenih in določitev časovnih norm v organizaciji, kjer so zaposleni. Ob tem je bilo ugotovljeno, da sta prokrastinacija zaposlenih in določitev časovnih norm v organizaciji bila pozitivno povezana s prekomerno razpoložljivostjo zaposlenih za delo. Časovno določene norme pa so vplivale na sprejemanje odločitev vodstvenega osebja in posledično na prekomerno razpoložljivost zaposlenih za delo. Pri zaposlenih se je zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo pojavil konflikt med družinskim in poklicnim življenjem (Zhang idr., 2022).

Pri več kot polovici (54 %) anketiranih 233 zaposlenih v inženirskih podjetjih na Češkem se je izkazalo, da so opravljali delo izven delovnega časa tudi med pandemijo Covid-19. Anketiranci so potrdili, da so preko pametnih telefonov zaznavali povečanje pričakovanj s strani vodstvenega osebja, da so dosegljivi za delo izven delovnega časa. Zaradi tega je bilo pri njih zaznati povečanje pojava prekomerne razpoložljivosti za delo. Pri anketirancih je bil ugotovljen tudi obstoj negativne povezanosti med pričakovanji po prekomerni razpoložljivosti za delo in njihovo zmožnostjo mentalne odmaknjenosti od dela. Prav tako je bilo v raziskavi potrjeno, da zaposleni, ki so prekomerno razpoložljivi za delo izven delovnega časa, težje ločujejo med poklicnim in zasebnim življenjem, to pa vpliva na pojav težav v ravnovesju med poklicnim in družinskim življenjem (Kondrysova idr., 2022).

Po mnenju 528 zaposlenih iz področja tehnologij, šolstva in raziskovanja, zdravstva, prodaje in administracije v Nemčiji je bilo ugotovljeno, da ti opravljajo delo izven delovnega časa. Posledično se pri njih pojavlja prekomerno razpoložljivost za delo. Podrobnejše analize pridobljenih podatkov udeležencev kažejo, da obstajajo povezave med prekomerno razpoložljivostjo za delo, mentalno odmaknjenostjo od dela in segmentacijskimi preferencami. Topomeni, da prekomerna razpoložljivost za delo negativno vpliva na počutje in zdravje udeležencev. Predvsem udeleženci zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo zaznavajo težave z nespečnostjo in izčrpanost. Poleg tega se je pri njih tudi pojavila nezmožnost mentalne odmaknjenosti od dela. Pri udeležencih raziskave pa obstoja tudi povezanost med prekomerno razpoložljivostjo za delo in njihovimi segmentacijskimi preferencami. (Thörel idr., 2021).

V raziskavi, v kateri je sodelovalo 70 vodij iz bolnišnic, privatnih univerz in tehnološkega podjetja, so na osnovi analiz podatkov predstavili različne individualne (na primer da radi opravljajo delo, so radi obveščeni o delu in so lojalni organizaciji kjer so zaposleni, imajo možnost fleksibilnega odločanja, kdaj bodo opravljali delo,...) in organizacijske (na primer visoke delovne zahteve, določeni kratki časovni roki, zaznavanje pričakovanj in pritiskov po doseganju rezultatov,..) razloge za prekomerno razpoložljivost za delo. Pojavnost omenjenih razlogov pa je odvisna tudi od socio-demografskih dejavnikov, kot so organizacija, v kateri so zaposleni, oblika zaposlitve in trajanje zaposlitve. Sodelujoči v raziskavi so potrdili, da težje ločijo med delovnim in izven delovnim časom, zaradi

prekomerne razpoložljivosti za delo pa zaznavajo neravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem ter se soočajo s težavami, kako se mentalno odmakniti od dela. Zanimiva ugotovitev je, da vse omenjeno močno vpliva na kompetence zaposlenih (Nöhammer in Stichlberger, 2019).

Po mnenju 346 zaposlenih iz različnih delovnih področij organizacij iz zasebnega in javnega sektorja, prekomerna razpoložljivost za delo in njene značilnosti pomembno vplivajo na njihovo počutje in zdravje. S povečanjem uporabe IKT so anketiranci zasledili povečanje zahtev s strani delodajalca po njihovi prekomerni razpoložljivosti za delo. Pri anketirancih, ki so potrdili, da so prekomerno razpoložljivi za delo, se zaradi zahtev po stalni dosegljivosti tudi pojavljajo težave z nezmožnostjo mentalne odmaknjenosti od dela, kar pa vpliva na njihovo počutje in z zdravje. Zato so v raziskavi podani predlogi, kako v organizaciji vplivati na zaposlene, da bi zmanjšali pojav prekomerne razpoložljivosti za delo (Dettmers idr., 2016).

2.3.3 Vpliv prekomerne razpoložljivosti za delo in opravljanja dela izven delovnega časa ter pandemije Covid-19 na počutje in zdravje zaposlenih

Zaposleni, ki so med Covid-19 opravljali delo od doma, so kot prednosti tega navedli prilagodljiv urnik, manjšo poraba časa za vožnjo na delo, delo na različnih lokacijah, preživljanje časa z družino. Kot izzive pa so anketiranci raziskave izpostavili težave z mentalno odmaknjenostjo od

dela, zmanjšanje samomotivacije za delo, težave v komunikaciji s sodelavci, občutek osamljenosti, premalo koriščenja letnega dopusta, pojav motenj v zasebnem življenju in zamegljenost meja med delovnim časom in izven delovnega časa. Anketiranci so bili tudi mnenja, da njihov trud za delo s strani vodstvenega osebja ni dovolj opažen. Vodstveno osebje pa je ob tem izpostavilo, da so bili zaposleni stalno dosegljivi za delo in, da se je zmanjšala njihova osredotočenost pri delu ter produktivnost. Posledično se je poslabšala medsebojna povezanost zaposlenih, v splošnem pa tudi organizacijska kultura. Vse to pa je vplivalo na razvoj kariere zaposlenih (DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020).

V Eurofoundovih raziskavah (2021, 2022) so ugotovili, da se je med Covid-19 49 % zaposlenih soočalo z visoko intenzivnostjo dela, 48 % s kratkimi časovnimi roki, 30 % z visokimi delovnimi zahtevami in 19 % s čustveno vznemirljivimi situacijami. Vsaj 24 % anketirancev, ki so opravljali delo od doma ali v kombinaciji (od doma in v prostorih delodajalca), je med Covid-19 opravljal delo izven delovnega časa. Po trditvah udeležencev so tudi doživljali povečanje pričakovanj s strani delodajalcev, da morajo biti izven delovnega časa razpoložljivi za delo preko IKT. V tem času so tudi odgovarjali na elektronsko pošto ali druge oblike sporočil. Moški zaposleni so opravljali do 6 ur več v okviru plačanega dela, ženske zaposlene pa so porabile 13 ur dodatnih ur za aktivnosti (na primer družinske obveznosti), ki niso del plačanega dela. Med bistvene probleme obdobja Covid-19 spadajo predvsem omejena fleksibilnost zaposlenih, neorganizacija in trajanje delovnega časa, opravljanje dela izven delovnega časa ter posledična pričakovanja, da bodo

zaposleni stalno dosegljivi. Zaradi tega se je poslabšalo počutje zaposlenih in ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Po mnenju Evropske komisije in Evropskega parlamenta kot ključno rešitev izpostavljata sprejem pravice do odklopa⁹ na celotni ravni EU (Eurofound, 2022).

Po mnenju 680 zaposlenih iz Nemčije, Češke, Slovaške in Italije, katerih večina je med pandemijo Covid-19 opravljala delo od doma, so se ti soočali s prepletanjem poklicnega in zasebnega življenja. Zaradi intenziviranja dela, težav pri opravljanju dela, tveganj za povečanje okužb z virusom Covid-19 so zaposleni opravljali dolge delovne ure oziroma delo izven delovnega časa, posledično se je pri njih pojavila tudi prekomerna razpoložljivost za delo. Udeleženci raziskave so še poročali, da se je zmanjšala njihova produktivnost pri delu, zaznali so tudi pojav tehnostresa in občutili spremembe v svojem počutju. Opravljanje dela od doma je pri udeležencih povzročila osamljenost, pomanjkanje socialnih stikov in v nekaterih primerih tudi anksioznost (Scheel idr., 2023).

Pandemija Covid-19 je pri 257 zaposlenih na Kitajskem vplivala tudi na spremembe v njihovem vedenju in s tem povezanim opravljanjem dela izven delovnega časa. Anketiranci so potrdili, da se je med pandemijo Covid-19 spremenila njihova delovna uspešnost. Poleg tega pa je spremenjen način dela in opravljanja dela izven delovnega časa vplival na odnose z družinskimi člani in na pogostejši pojav konflikta med družinskim in poklicnim življenjem. Toda oboje je pozitivno vplivalo na delovno uspešnost zaposlenih in na obogatitev dela, vendar negativno na njihovo družino in odnose ter pogostost

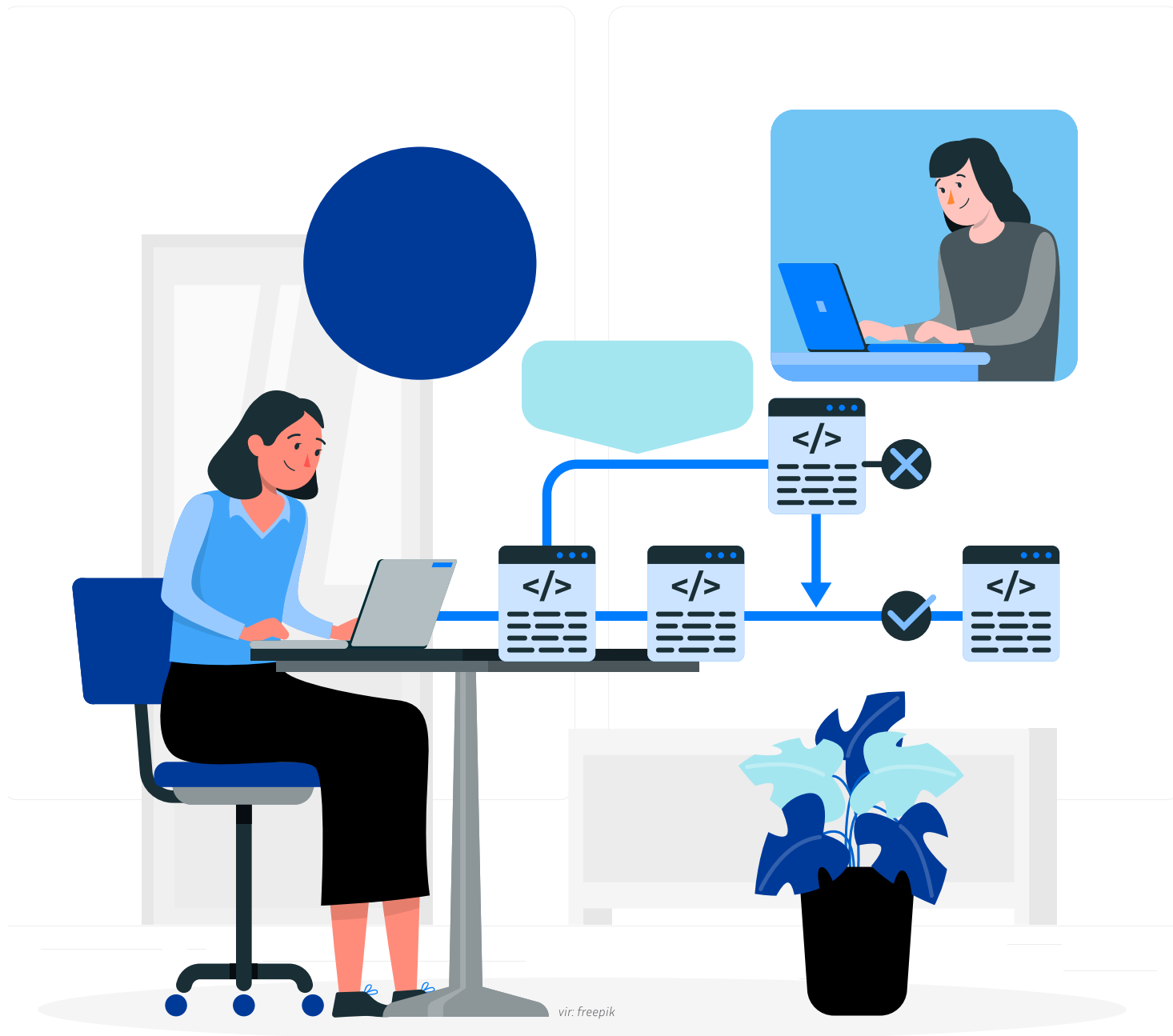
konfliktov med družinskim in poklicnim življenjem. Hkrati je obogatitev dela in povečanje delovne uspešnosti pri zaposlenih povzročilo izboljšanje družinskih odnosov, vendar je negativno vplivalo na konflikt med družinskim in poklicnim življenjem. Ugotovljeno je tudi, da je med Covid-19 povečanje podpore zaposlenim s strani družinskih članov posledično pri zaposlenih povzročilo zmanjšana pričakovanja glede njihove družinske vloge. To pa je vplivalo tudi na lažje doseganje delovne uspešnosti zaposlenih (Yang, Yan in Meng, 2022).

Po zbranih podatkih 7861 zaposlenih iz različnih organizacij zasebnega in javnega sektorja na Norveškem, ki so v letih 2004-2019 delali od doma, tudi zaradi razglašene pandemije Covid-19, je bilo 3146 takšnih, ki so v omenjenem obdobju bili dosegljivi za delo izven delovnega časa. Rezultati raziskave so pokazali, da so pričakovanja po prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo negativno vplivala na njihovo zaznavanje delovnega okolja, pripadnost organizaciji in na njihovo zdravje. Poleg tega so se ti zaposleni soočali z večjimi delovnimi zahtevami in imeli občutek manjše podpore s strani vodstvenega osebja in sodelavcev. Po mnenju zaposlenih so se med Covid-19 pojavile težave z vodenjem, zmanjšala pa se je tudi lojalnost zaposlenih. Obenem je obstajala tudi večja verjetnost, da bodo zaposleni podali odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zaposleni, ki so bili prekomerno razpoložljivi za delo, so se težje mentalno odmaknili od dela in doživljali duševne stiske, zaznati je tudi pojav nespečnosti in bolečine v določenih delih telesa. Pri zaposlenih, ki so

⁹ Je temeljna pravica, ki zaposlenim zagotavlja, da jim izven delovnega časa ni treba opravljati z delom povezanih nalog, kot so telefonski klici, pisanje elektronskih sporočil in drugo digitalno komuniciranje. Prav tako jim teh nalog ni treba opravljati med počitnicami in drugimi oblikami izostankov od dela (Evropski parlament, 2021).

opravljali delo izven delovnega časa in so bili prekomerno razpoložljivi za delo, je obstajala večja možnost pojava konflikta med družinskim in poklicnim življenjem. Zato je bistvena vloga vodstvenega osebja, ki mora biti še posebej pozorno na postavljanje jasnih meja in pričakovanj o dosegljivosti zaposlenih izven delovnega časa. S tem bodo namreč vplivali na izboljšanje zdravja zaposlenih in na njihovo predanost organizaciji. Obenem pa jim bodo dajali tudi občutek podpore in ohranjali pozitivno dožemanje delovnega okolja (Knardahl in Christensen, 2022).

Pri zaposlenih, ki delajo od doma ali so pričeli z opravljanjem dela od doma zaradi pandemije Covid-19, je izrednega pomena ohranjanje njihovega zdravja. V raziskavah med leti 2007 in 2020 so sodelujoči v raziskavah poročali, da so se med delom od doma soočali z različnimi spremembami v počutju in zdravju, kot na primer utrujenostjo, bolečinami, povečanim doživljanjem stresa, spremembami v kakovosti življenja, pojavom konflikta med poklicnim in družinskim življenjem itd. Da bi izboljšali oziroma ohranjali zdravje zaposlenih med delom od doma, je bistvena podpora vodstvenega osebja, sodelavcev in tudi bližnjih. Poleg tega je pomembna tudi razmejitev poklicne in zasebne vloge ter postavitev jasnih meja med poklicnim in družinskim (zasebnim) življenjem zaposlenih. Dodatno na ohranjanje zdravja zaposlenih, ki delajo od doma, vpliva podpora vodstvenega osebja, določitev delovnih obremenitev in kazalnikov uspešnosti ter nudenje tehnične podpore ob morebitnem pojavu težav z IKT (Oakman idr., 2020).



3 RAZISKAVA

Z namenom ugotovitve stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa v zasebnem sektorju med Covid-19 smo v projektni skupini med 13. – 28. 4. 2023 izvedli raziskavo, in sicer v podjetju Intera, d. o. o., ki je kot partner sodelovalo v našem projektu. Za pridobitev podatkov v naši raziskavi smo zraven kvantitativne metode uporabili še metodo anketiranja. Predhodno smo zato oblikovali lasten anketni vprašalnik, ki smo ga nato vnesli v spletno orodje 1ka.

Anketni vprašalnik je sestavljen iz petih sklopov, in sicer (1) Splošni (demografski) podatki¹⁰, (2) Opravljanje dela izven delovnega časa¹¹, (3) Prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo¹², (4) Vpliv prekomerne razpoložljivosti za delo na počutje in zdravje zaposlenih¹³ in (5) Razlogi za prekomerno razpoložljivost zaposlenih za delo¹⁴. V vseh sklopih, razen v prvem, je bila uporabljena 5-stopenjska Likertova lestvica pogostosti (od 1 – nikoli do 5 – vedno ali od 1 – nikoli do 5 – dnevno) in strinjanja (od 1 – sploh se ne strinjam do 5 – popolnoma se strinjam). Za pridobitev rezultatov smo z uporabo statistične metode pridobljene podatke analizirali v statističnem programu SPSS.

Podatke v izvedeni kvantitativni raziskavi smo pridobili s strani 12¹⁵ zaposlenih, kar predstavlja 28,6 % vseh zaposlenih v podjetju Intera d.o.o. Med njimi je bilo 82,4 % moških in 17,6 % žensk. Po zbranih podatkih ima največ anketirancev (35,5 %) pridobljeno univerzitetno izobrazbo, najmanj (5,9 %) pa magistrsko izobrazbo in visokošolsko strokovno izobrazbo (prejšnjo). Največ anketirancev (29,4 %), je opravljalo delo na področju implementacij, najmanj (5,9 %), pa na položaju produktnega vodje. Med njimi so

v večini (94,1 %), imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen polni delovni čas, le 5,9 % je imelo pogodbo o zaposlitvi za določen polni delovni čas.

3.1 REZULTATI IZVEDENE RAZISKAVE

V nadaljevanju so predstavljeni nekateri podatki oziroma rezultati opravljene kvantitativne raziskave projekta.

¹⁰ Vprašanja so bila povzeta po Buzeti (2020).

¹¹ Vprašanja so bila povzeta po Eurofound (2021), Mar in Buzeti (2021), Mohd Fauzi in drugi (2020) in Hesketh in drugi (2014).

¹² Vprašanja so bila povzeta po Dettmers in drugi (2016).

¹³ Vprašanja so bila povzeta po MDDSZ, 2022; Mar in Buzeti, (2021), Mohd Fauzi in drugi (2020), Dettmers (2017), Hesketh in drugi (2014), Siegrist in drugi (2014), Unfallversicherung (2012), Sonntag in Fritz (2007) in Kreiner (2006).

¹⁴ Vprašanja so bila povzeta po MDDZ (2022), Mar in Buzeti (2021), Nöhhammer in Stichberger (2019), Schlachter in drugi (2018), Hesketh in drugi (2014), Skinner in Pocock (2013) in Unfallversicherung (2012).

¹⁵ Odziv zaposlenih je bil žal slabši kot smo pričakovali in to kljub številnim nagovarjanjem in pozivom.

Tabela 3: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa med Covid-19

Kako pogosto ste v med Covid-19 delali izven delovnega časa, da bi izpolnili delovne zahteve:	1 - Nikoli	2 - Manj pogosto	3 - Nekajkrat na mesec	4 - Večkrat na teden	5 - Dnevno
F	1	2	3	4	5
%	8,3 %	16,7 %	33,3 %	41,7 %	0 %

Vir: Lasten

V **Tabeli 3** je razvidno, da je med Covid-19 opravljalo dela izven delovnega časa 8,3 % anketirancev. Tako so tisti, ki so v anketnem vprašalniku na to vprašanje odgovorili z »nikoli«, tudi prenehali z reševanjem ankete. V nadaljnje nas je namreč zanimalo stanje prekomerne razpoložljivosti zaposlenih delo in sprememb v vedenju, počutju in zdravju le tistih, ki so med Covid-19 opravljali delo izven delovnega časa.

Tabela 4: Pogostost opravljanja dela izven delovnega časa med Covid-19

Kako pogosto ste med Covid-19 v posameznem časovnem obdobju opravljali delo izven delovnega časa:	1 - Nikoli	2 - Redko	3 - Včasih	4 - Pogosto	5 - Vedno
Pred uradnim pričetkom delovnega časa (npr. zgodaj jutraj, pred vašo izmeno).	F 5	3	2	1	0
%	45,4 %	27,3 %	18,2 %	9,1 %	0 %
Popoldan po koncu uradnega delovnega časa.	F 0	2	4	5	0
%	0 %	18,2 %	36,4 %	45,5 %	0 %
Pozno zvečer.	F 0	3	6	2	0
%	0 %	27,3 %	54,5 %	18,2 %	0 %
Med vikendom (sobota, nedelja).	F 2	2	4	3	0
%	18,2 %	18,2 %	36,4 %	27,3 %	0 %
Med dela prostim dnevom (praznik).	F 3	5	3	0	0
%	27,3 %	45,5 %	27,3 %	0 %	0 %
Med koriščenjem letnega dopusta.	F 5	3	3	0	0
%	45,5 %	27,3 %	27,3 %	0 %	0 %
V času začasne odsotnosti z dela zaradi lastne bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana.	F 4	3	3	1	0
%	36,4 %	27,3 %	27,3 %	9,1 %	0 %

Vir: Lasten

Iz **Tabele 4** vidimo, da so anketiranci med Covid-19 opravljali delo izven delovnega časa. Vsi anketiranci so med Covid-19 opravljali delo (redko, včasih in pogosto) izven delovnega časa popoldan po koncu uradnega delovnega časa ali pozno zvečer. Pred pričetkom delovnega časa (npr. zgodaj jutraj, pred izmeno) je delo redko, včasih

ali pogosto opravljalo 54,6 % anketirancev. Anketirancev, ki so opravljali delo redko, včasih ali pogosto tudi med vikendi je bilo 81,9 %. Prav tako pa je 54,6 % anketirancev opravljalo delo redko ali včasih tudi med koriščenjem letnega dopusta. Nekoliko več, 63,7 % anketirancev je opravljalo delo tudi v času začasne oziroma bolniške odsotnosti.

Tabela 5: Uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT) za opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19

Katero informacijsko-komunikacijsko tehnologijo (IKT) ste med Covid-19 uporabljali pri opravljanju dela izven delovnega časa?	1 - Nikoli	2 - Redko	3 - Včasih	4 - Pogosto	5 - Vedno	
Osebni računalnik	F	5	1	2	1	2
	%	45,5 %	9,1 %	18,2 %	9,1 %	18,2 %
Prenosni računalnik	F	0	0	1	1	9
	%	0 %	0 %	9,1 %	9,1 %	81,8 %
Pametni telefon	F	1	1	3	1	5
	%	9,1 %	9,1 %	27,3 %	9,1 %	45,5 %
Tablica	F	10	1	0	0	0
	%	90,9 %	9,1 %	0 %	0 %	0 %

Vir: Lasten

V **Tabeli 5** so prikazani podatki o tem, katero IKT in kako pogosto so zaposleni med Covid-19 uporabljali za opravljanje dela izven delovnega časa. Za opravljanje dela izven delovnega časa je osebni računalnik 9,1 % anketirancev uporabljalo redko, 18,2 % včasih in 9,1 % pogosto. Nikoli ni uporabljalo osebnega računalnika pri opravljanju dela izven delovnega časa 45,5 % anketirancev. Med Covid-19 je za opravljanje dela izven delovnega časa je prenosni računalnik uporabljalo včasih in pogosto je 9,1 % anketirancev, vedno pa 81,8 %. Nikoli ni nihče izven delovnega časa med Covid-19 uporabljal prenosnega računalnika. V omenjenem času je pametni

telefon za opravljanje dela izven delovnega časa redko uporabljalo 9,1 %, včasih 27,3 %, pogosto 9,1 % in vedno 45,5 % anketirancev. Izven delovnega časa ni nikoli uporabljalo pametnega telefona 9,1 % anketirancev. Tablico je pri opravljanju dela izven delovnega časa redko uporabljalo 9,1 % anketirancev, nikoli pa je ni uporabljalo 90,9 % anketirancev.

Tabela 6: Zahteve po prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo med Covid-19

V kolikšni meri se je med Covid-19 formalno ali neformalno od vas pričakovalo, da boste na voljo za delo izven delovnega časa:		1- Sploh se ne strinjam	2- Ne strinjam se	3- Niti se ne strinjam niti se strinjam	4- Strinjam se	5- Popolnoma se strinjam
Nadrejeni od mene pričakuje, da sem na voljo za delo izven delovnega časa.	F	5	1	3	1	1
	%	45,5 %	9,1 %	27,3 %	9,1 %	9,1 %
Sodelavci in zaposleni od mene pričakujejo, da sem dosegljiv/-a za delo izven delovnega časa.	F	5	1	2	3	0
	%	45,5 %	9,1 %	18,2 %	27,3 %	0 %
Stranke oziroma uporabniki storitev od mene pričakujejo, da sem dosegljiv/-a za delo izven delovnega časa.	F	6	0	4	0	1
	%	54,5 %	0 %	36,4 %	0 %	9 %
Del moje službe je, da sem dosegljiv/-a za delo izven delovnega časa.	F	4	1	2	2	2
	%	36,4 %	9,1 %	18,2 %	18,2 %	18,2 %

Vir: Lasten

V raziskavi nas je tudi zanimalo v kolikšni meri so se med Covid-19 pojavljala formalna in neformalna pričakovanja po tem, da bodo zaposleni na voljo za delo izven delovnega časa. V **tabeli 6** vidimo, da se z vidika nadrejenih, ki formalno ali neformalno pričakujejo, da bodo anketiranci na voljo za delo izven delovnega časa, popolnoma strinjalo oziroma strinjalo 9,1 % anketirancev, 27,3 % pa se s to trditvijo ni niti strinjalo, niti strinjalo. Poleg tega se s tem ni strinjalo 9,1 % anketirancev oziroma se sploh ni strinjalo 45,5 % anketirancev.

Zanimalo nas je tudi ali so se s strani sodelavcev oziroma zaposlenih pojavljala formalna ali neformalna pričakovanja po dosegljivosti za delo izven delovnega časa. Rezultati kažejo, da se s to trditvijo strinja 27,3 % anketirancev, toda niti se ne strinja ali niti se strinja 18,2 %. S tem se ne strinja 9,1 % oziroma sploh se ne strinja 45,5 % anketirancev. Poleg tega smo tudi želeli ugotoviti koliko se anketiranci strinjajo glede pojava formalnih ali neformalnih pričakovanj s strani strank, da bodo dosegljivi za delo izven delovnega časa. Rezultati so pokazali,

da se s to trditvijo popolnoma strinja 9,1 % anketirancev, medtem ko se jih 36,4 % niti ne strinja ali se ne strinja, v popolnosti pa se jih s to trditvijo ne strinja več kot polovica (54,5 %). Ali so formalna oziroma neformalna pričakovanja po stalni dosegljivosti za delo izven delovnega časa tudi del službe zaposlenih, rezultati kažejo, da se s tem v popolnosti strinja oziroma strinja 18,2 % anketiranih, isti delež pa se jih niti ne strinja ali se niti strinja s to trditvijo. Toda s tem se ne strinja 9,1 % oziroma sploh ne strinja večina anketirancev, to je 36,4 % anketirancev.

Tabela 7: Pogostost pričakovanj po prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo med Covid-19

Kako pogosto so se v med Covid-19 pojavila pričakovanja, da boste na voljo za delo izven delovnega časa:	1- Nikoli	2- Manj pogosto	3- Nekajkrat na mesec	4- Večkrat na teden	5- Dnevno
F	4	3	2	1	1
%	36,4 %	27,3 %	18,2 %	9,1 %	9,1 %

Vir: Lasten

Po prikazanih rezultatih v **tabeli 7**, so se pri večini (63,7 %) anketirancev med Covid-19 manj pogosto, nekajkrat na mesec, večkrat na teden in tudi dnevno pojavila pričakovanja, da bodo na voljo izven delovnega časa.

Približno ena tretjina (36,4 %) anketirancev pa jih je označilo, da niso nikoli zaznali pričakovanj po dosegljivosti izven delovnega časa med Covid-19.

Tabela 8: Poraba časa za delo izven delovnega časa med Covid-19

Koliko časa ste v povprečju porabili za delo, ko ste bili v med Covid-19 pozvani k opravljanju dela izven delovnega časa:	1- Nekaj minut	2- Do pol ure	3- Eno uro	4- Več ur	5- Cel dan ali več
F	0	2	5	3	1
%	0 %	18,2 %	45,5 %	27,3 %	9,1 %

Vir: Lasten

Za obdobje Covid-19 nas je zanimalo koliko so anketiranci, ki so delali izven delovnega časa v povprečju porabili za delo. Rezultati v **tabeli 8** kažejo, da je največ anketirancev

za opravljanje dela izven delovnega časa, in sicer 45,5 % porabilo v dnevu eno uro, 27,3 % jih je porabilo več ur, 18,2 % anketirancev je porabilo do pol ure in 9,1 % cel dan ali več.

Tabela 9: Pogostost delovnih stikov izven delovnega časa med Covid-19

Kako pogosto so vas v med Covid-19 kontaktirali glede zadev v zvezi z delom izven delovnega časa:	1- Nikoli	2- Manj pogosto	3- Nekajkrat na mesec	4- Večkrat na teden	5- Dnevno
F	2	5	3	1	0
%	18,2 %	45,5 %	27,3 %	9,1 %	0 %

Vir: Lasten

V **tabeli 9** je vidno, da je med Covid-19 bilo kontaktiranih v zvezi z delom izven delovnega časa 81,9 % anketirancev, toda dnevno nihče. Nikoli pa ni bilo kontaktiranih izven delovnega časa v zvezi z delom med Covid-19 18,2 % anketirancev.

Tabela 10: Ustreznost delovne opreme (IKT) za opravljanje dela izven delovnega časa med Covid-19

V kolikšni meri ste med Covid-19 zaradi IKT izven delovnega časa:	1- Sploh se ne strinjam	2- Ne strinjam se	3- Niti se ne strinjam niti se strinjam	4- Strinjam se	5- Popolnoma se strinjam	
Imeli doma dostop do vseh informacij, povezanih z delom.	F	1	0	2	2	8
	%	9,1 %	0 %	0 %	18,2 %	72,7 %
Imeli doma nadzor nad delovnimi in informacijskimi procesi.	F	1	0	0	5	5
	%	9,1 %	0 %	0 %	45,5 %	45,5 %
Delali doma enako učinkovito kot na delovnem mestu v prostorih delodajalca.	F	1	1	0	5	4
	%	9,1 %	9,1 %	0 %	45,5 %	36,4 %

Vir: Lasten

V **tabeli 10** vidimo, da je med Covid-19 zaradi IKT izven delovnega časa imelo dostop do vseh informacij povezanih z delom večina anketirancev (90,9 %), ki se je s to trditvijo v popolnosti strinjalo oziroma strinjalo. Toda 9,1 % anketirancev se s to trditvijo ni strinjalo. Prav tako se je 91 % anketirancev popolnoma strinjalo oziroma strinjalo, da so imeli med Covid-19 izven delovnega časa zaradi IKT popoln nadzor nad delovnimi in informacijskimi procesi, le 9,1 % se jih s tem sploh ni strinjalo. Zanimiv je tudi rezultat

Tabela 11: Nadzor nad delovnimi stiki izven delovnega časa med Covid-19

V kolikšni meri ste med Covid-19 izven delovnega časa:	1- Sploh se ne strinjam	2- Ne strinjam se	3- Niti se ne strinjam niti se strinjam	4- Strinjam se	5- Popolnoma se strinjam	
Lahko vplivate na to ali vas kontaktirajo glede opravljanja dela.	F	1	1	3	3	3
	%	9,1 %	9,1 %	27,3 %	27,3 %	27,3 %
Lahko vplivate kdaj vas kontaktirajo glede opravljanja dela.	F	1	1	4	2	3
	%	9,1 %	9 %	36,4 %	18,2 %	27,3 %
Z upoštevanjem določenih ukrepov med delovnim časom ste lahko vplivali na to, ali vas bodo kontaktirali glede opravljanja dela.	F	1	1	6	1	2
	%	9,1 %	9,1 %	54,5 %	9,1 %	18,2 %

Vir: Lasten

Iz **tabele 11** je razvidno ali so zaposleni med Covid-19 lahko vplivali na to ali so jih izven delovnega časa kontaktirali glede opravljanja del. S tem se je (popolnoma) strinjala dobra polovica anketirancev (54,6 %). S to trditvijo se ni strinjalo niti se strinjalo 27,3 %, sploh se ni strinjalo 18,2 % anketirancev. Poleg tega je lahko na to kdaj bodo kontaktirani glede opravljanja dela izven delovnega časa vplivalo 45,5 % anketirancev (se jih je strinjalo oziroma popolnoma strinjalo),

27,3 % anketirancev se s to trditvijo niti ni strinjalo niti strinjalo, 18,1 % pa se ji sploh ni strinjalo. Med Covid-19 je izven delovnega časa z upoštevanjem določenih ukrepov med delovnim časom skoraj tretjina (27,3 %) anketirancev lahko vplivala na to kdaj bodo kontaktirani glede opravljanja dela. Toda dobra polovica (54,5 %) anketirancev se s to trditvijo ni niti strinjala niti se strinjala, 18,2 % anketirancev pa se (sploh) ni strinjala.

Tabela 12: Predvidljivost delovnih stikov izven delovnega časa med Covid-19

V kolikšni meri ste med Covid-19 izven delovnega časa:		1 - Sploh se ne strinjam	2 - Ne strinjam se	3 - Niti se ne strinjam niti se strinjam	4 - Strinjam se	5 - Popolnoma se strinjam
Običajno lahko predvidevali kdaj vas bodo kontaktirali glede opravljanja dela.	F	4	0	3	3	1
	%	36,4 %	0 %	27,3 %	27,3 %	9,1 %
Običajno lahko predvidevali o katerih zadevah z delom vas bodo kontaktirali.	F	3	1	2	4	1
	%	27,3 %	9,1 %	18,2 %	36,4 %	9,1 %
Običajno lahko predvidevali ali vas bodo še kontaktirali glede dela.	F	4	1	2	4	0
	%	36,4 %	9,1 %	18,2 %	36,4 %	0 %

Vir: Lasten

V tabeli 12 so prikazani podatki o tem, v kolikšni meri so zaposleni med Covid-19 izven delovnega časa običajno lahko predvideli kdaj bodo kontaktirani glede opravljanja dela. S tem se je (popolnoma) strinjalo 36,3 %, toda le nekoliko več, 36,4 % se jih (sploh) ni strinjalo, 27,3 % pa se jih ni niti strinjalo, niti se jih strinjalo. Prav tako je v tem času lahko predvidevalo 45,5 % anketirancev o katerih zadevah z delom bodo izven delovnega časa kontaktirani, toda nekoliko več (46,4 %) se s tem ni (sploh) strinjalo oziroma se jih 18,2 % ni niti strinjalo, niti se strinjalo. Običajno je lahko 36,4 % anketirancev predvidevalo, da bodo še kontaktirani glede dela izven delovnega časa med Covid-19, toda več, 45,5 % se s tem ni (sploh) strinjalo. Se pa jih 18,2 % ni niti strinjalo, niti se strinjalo.

Kot vidimo v tabeli 13 so med Covid-19 izven delovnega časa o nedokončanih ali prihodnjih delovnih nalogah redko, včasih, pogosto oziroma vedno razmišljali vsi anketiranci. O strankah oziroma uporabnikov storitev je razmišljalo izven delovnega časa 91 %, nikoli pa 9,1 %. Obratno pa o incidentih in nasilju na delovnem mestu ni nikoli razmišljala večina anketirancev (72,7 %), le redko oziroma včasih 27,3 %. O namerno

in nenamerno storjenih napakah pri delu je izven delovnega časa med Covid-19 razmišljalo več kot pol anketirancev (63,7%), toda nikoli 36,4 %. Prav tako se je s težavami z nespečnostjo soočalo 63,7 % anketirancev, preostalih 36,4 % pa teh težav niso imeli. Toda 72,8 % anketirancev je bilo utrujenih tudi, ko se zbudili, nasprotno 27,3 % pa ne. Zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo izven delovnega časa med Covid-19 je zaznalo zdravstvene težave dobra polovica anketirancev (54,5 %), hkrati pa jih manj kot polovica (45,5 %) zaradi tega nikoli ni zaznavala zdravstvenih težav. Je pa zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo med Covid-19 skoraj večina, 91 % anketirancev zaznavala negativna čustva. Poleg tega jih je 63,7 % bilo čustveno izčrpanih. Občutek preobremenjenosti z delom in občutek stalnega časovnega pritiska zaradi delovnih obremenitev je zaznavalo 72,8 % anketirancev. Občutek, da s svojim delom pozitivno vplivajo na ljudi pa je imelo 91 % anketirancev. Kar zadeva povečanje napak pri delu zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo je le-to zaznavalo nekoliko več kot polovica anketirancev (54,5) ostalih 45,5 % pa tega ni zaznavalo.

Tabela 13: Spremembe vedenja zaposlenih zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo med Covid-19

V času izven delovnega časa in zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo ste med Covid-19:		1 - Nikoli	2 - Redko	3 - Včasih	4 - Pogosto	5 - Vedno
Razmišljali o nedokončanih delovnih nalogah.	F	0	1	5	4	1
	%	0 %	9,1 %	45,5 %	36,4 %	9,1 %
Razmišljali o prihodnjih delovnih nalogah in zadolžitvah.	F	0	1	5	3	2
	%	0 %	9,1 %	45,5 %	27,3 %	18,2 %
Razmišljali o strankah oziroma uporabnikih storitev.	F	1	5	3	1	1
	%	9,1 %	45,5 %	27,3 %	9,1 %	9,1 %
Razmišljali o incidentih in nasilju na delovnem mestu.	F	8	1	2	0	0
	%	72,7 %	9,1 %	18,2 %	0 %	0 %
Razmišljali o namerno in nenamerno storjenih napakah pri delu.	F	4	2	3	1	1
	%	36,4 %	18,2 %	27,3 %	9,1 %	9,1 %
Imeli težave z nespečnostjo.	F	4	3	1	3	0
	%	36,4 %	27,3 %	9,1 %	27,3 %	0 %
Bili utrujeni tudi, ko ste se zbudili.	F	3	2	3	3	0
	%	27,3 %	18,2 %	27,3 %	27,3 %	0 %
Imeli zdravstvene težave.	F	5	5	1	0	0
	%	45,5 %	45,5 %	9,1 %	0 %	0 %
Doživljali negativna čustva (npr. jeza, žalost, osamljenosti, razočaranost, krivda, zgroženost, ...).	F	1	4	3	3	0
	%	9,1 %	36,4 %	27,3 %	27,3 %	0 %
Bili čustveno izčrpani.	F	4	1	3	2	1
	%	36,4 %	9,1 %	27,3 %	18,2 %	9,1 %
Imeli občutek, da je dela preveč.	F	3	1	5	2	0
	%	27,3 %	9,1 %	45,5 %	18,2 %	0 %
Čutili, da ste pod stalnim časovnim pritiskom zaradi delovnih obremenitev.	F	3	3	2	2	1
	%	27,3 %	27,3 %	18,2 %	18,2 %	9,1 %
Čutili, da s svojim delom pozitivno vplivate na ljudi.	F	1	2	3	4	1
	%	9,1 %	18,2 %	27,3 %	36,4 %	9,1 %
Posledično pri delu delali več napak (v in izven delovnega časa).	F	5	2	3	0	1
	%	45,5 %	18,2 %	27,3 %	0 %	9,1 %
Posledično pozabljali na informacije v zvezi z delom.	F	6	2	3	0	0
	%	54,5 %	18,2 %	27,3 %	36,4 %	0 %

Vir: Lasten

Tabela 14: Vpliv prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo na ravnovesje in pojav konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih med Covid-19

Zaradi dela izven delovnega časa in posledično prekomerne razpoložljivosti za delo med Covid-19:		1 - Nikoli	2 - Redko	3 - Včasih	4 - Pogosto	5 - Vedno
Menite, da poklicno življenje posega v vaše zasebno življenje.	F	3	2	3	3	0
	%	27,3 %	18,2 %	27,3 %	27,3 %	0 %
Se niste mogli ukvarjati z zasebnimi aktivnostmi, npr. prostočasnimi aktivnostmi, družinskimi aktivnostmi.	F	4	3	2	2	0
	%	36,4 %	27,3 %	18,2 %	18,2 %	0 %
So vam bile povzročene dodatne obremenitve oziroma vam je bilo oteženo izpolnjevanje zasebnih aktivnosti.	F	4	2	5	0	0
	%	36,4 %	18,2 %	45,5 %	0 %	0 %
Ste morali spremeniti svoje načrte za zasebne aktivnosti.	F	3	6	2	0	0
	%	27,3 %	54,5 %	18,2 %	0 %	0 %
Ste zanemarjali odnose z bližnjimi (partnerjem, partnerico, družinskimi člani, prijatelji).	F	5	5	1	0	0
	%	45,5 %	45,5 %	9,1 %	0 %	0 %
Ste bili v konfliktu s partnerjem, partnerico.	F	8	2	1	0	0
	%	72,7 %	18,2 %	9,1 %	0 %	0 %
Ste bili v konfliktu z družinskimi člani.	F	8	2	1	0	0
	%	72,7 %	18,2 %	9,1 %	0 %	0 %
Ste bili v konfliktu s prijatelji.	F	7	3	1	0	0
	%	63,6 %	27,3 %	9,1 %	0 %	0 %
Vam IKT omogoča več svobode pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.	F	3	3	3	2	0
	%	27,3 %	27,3 %	27,3 %	18,2 %	0 %

Vir: Lasten

V **tabeli 14** vidimo rezultate vpliva prekomerne razpoložljivosti zaposlenih zaradi dela izven delovnega časa med Covid-19 na ravnovesje in pojav konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem. Po mnenju 72,8 % anketirancev je poklicno življenje posegalo v njihovo zasebno življenje, toda skoraj polovica, toda 27,3 % jih tega ni zaznavalo. 63,7 % anketirancev se ni zmoglo ukvarjati z zasebnimi aktivnostmi zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo izven delovnega časa med Covid-19. Prav tako so istemu deležu anketirancev (63,7 %) bile povzročene dodatne obremenitve oziroma

jim je bilo oteženo izpolnjevanje zasebnih aktivnosti. 72,7 % anketirancev je bilo primoranih zaradi dela izven delovnega časa in posledično prekomerne razpoložljivosti za delo med Covid-19 spremeniti svoje načrte za zasebne aktivnosti. Redko ali včasih je dobra polovica (54,6 %) anketirancev zanemarjala odnose z bližnjimi (partnerjem, partnerico, družinskimi člani, prijatelji). Prav tako jih je 27,3 % anketirancev redko in včasih bilo zaradi tega v konfliktu s partnerjem oziroma partnerico in družinskimi člani, toda nikoli 72,7 % anketirancev. 36,3 % anketirancev je bilo v konfliktu s prijatelji, toda nikoli 63,6 %

anketirancev. Ob tem je tudi ugotovljeno, da je redko, včasih in pogosto je 72,8 % anketirancem izven delovnega časa, IKT

omogočala več svobode pri usklajevanju njihovega poklicnega in zasebnega življenja, vendar nikoli 27,3 % anketirancem.

Tabela 15: Zmožnost mentalne odmaknjenosti zaposlenih med Covid-19 zaradi opravljanja dela izven delovnega časa

Med Covid-19 ste izven delovnega časa:		1 - Sploh se ne strinjam	2 - Ne strinjam se	3 - Niti se ne strinjam niti se strinjam	4 - Strinjam se	5 - Popolnoma se strinjam
Odmislili delo.	F	1	3	3	2	2
	%	9,1 %	27,3 %	27,3 %	18,2 %	18,2 %
Na delo popolnoma pozabili.	F	0	7	3	1	0
	%	0 %	63,3 %	27,3 %	9,1 %	0 %
Se od dela popolnoma umaknili.	F	0	4	4	3	0
	%	0 %	36,4 %	36,4 %	27,3 %	0 %
Si včasih vzeli odmor od dela.	F	1	0	3	7	0
	%	9,1 %	0 %	27,3 %	63,3 %	0 %

Vir: Lasten

Želeli smo tudi pridobiti podatke o tem, koliko zaposlenih je bilo med Covid-19 izven delovnega časa zmožnih mentalne odmaknjenosti od dela. Zbrani podatki v **tabeli 15** kažejo, da je 36,4 % izven delovnega časa odmisli delo, toda prav toliko se (sploh) ni strinjalo s to trditvijo, 27,3 % se s to trditvijo ni niti strinjalo, niti se strinjalo. Na to, da so na delo popolnoma pozabili se je strinjalo 9,1 % anketirancev, 27,3 % se ni niti strinjalo niti se strinjalo, večina (63,3 %)

anketirancev pa se s trditvijo ni strinjalo. 27,3 % anketirancev se je strinjalo, da so se izven delovnega časa od dela popolnoma umaknili, 36,4 % se s tem ni niti strinjalo niti se strinjalo, prav toliko anketirancev (36,4 %) pa se od dela ni popolnoma odmaknilo. 63,3 % anketirancev se je strinjalo, da so si med Covid-19 izven delovnega časa včasih vzeli odmor od dela, 27,3 % se jih ni niti strinjalo niti se strinjalo, 9,1 % pa se jih sploh ni strinjalo.

3.2 KLJUČNE UGOTOVITVE

Med Covid-19 so se tudi zaposleni iz partnerske organizacije na projektu, in sicer tehnološkega podjetja Intera, d. o. o. soočali z novimi delovnimi izzivi in spremembami. Podobno kot je prikazano v povzetkih raziskav (ILO, 2023; Richards idr., 2022; Tedone, 2022; Eurofound, 2021; CIPD, 2021; Phan in Sethu, 2021; DeFilippis idr., 2020, v WEF, 2020; WEF, 2020), je večina anketirancev (94,1 %) v raziskavi našega projekta potrdila, da so opravljali delo izven delovnega časa. Največ anketirancev je delalo izven delovnega časa pozno popoldan in zvečer tudi med vikendi. Prav tako so anketiranci potrdili, da so delali med koriščenjem letnega dopusta in med začasno oziroma bolniško odsotnostjo. To pa tudi nakazuje na pojav »leaveism-a« pri zaposlenih v sodelujočem podjetju.

Poleg tega so anketiranci potrdili, da so bili prekomerno razpoložljivi za delo, saj jih je kar 63,7 % zaznavalo pričakovanja in zahteve, da naj bodo med Covid-19 na voljo izven delovnega časa. To pomeni, da so izven delovnega časa bili zaposleni fleksibilni in dosegljivi vodstvenemu osebju, sodelavcem in strankam. Istočasno pa se je od anketirancev zahtevalo, da se odzovejo na delovne zahteve in pričakovanja, največ s strani sodelavcev in nekoliko manj s strani vodstvenega osebja. Podobno je ugotovljeno tudi v raziskavah (Brauner idr., 2022; Kondrysova idr., 2022; Zhang idr., 2022; Dettmers idr., 2016), in sicer, da uporaba IKT za opravljanje dela izven delovnega časa tudi omogoča povečanje pričakovanj po razpoložljivosti zaposlenih za delo in po

njihovi dosegljivosti izven delovnega časa. Pri tem so za opravljanje dela izven delovnega časa anketiranci uporabljali najpogosteje prenosni računalnik in pametni telefon. Za delo izven delovnega časa pa je skoraj polovica anketirancev (45,5 %) porabila v enem dnevu eno uro.

Po mnenju Knardahl in Christensen (2022) sta opravljanje dela izven delovnega časa in prekomerna razpoložljivost zaposlenih za delo povezana z negativnim doživljanjem opravljanja dela, kar posledično vpliva na vedenje, počutje in zdravje zaposlenih. Podobno je zaznati tudi v naši raziskavi. Vsi anketiranci so namreč potrdili, da so o nedokončanih ali prihodnjih delovnih nalogah razmišljali tudi izven delovnega časa, več kot polovica (63,7 %) pa jih je razmišljala o namerno ali nenamerno storjenih napakah pri delu. Ker gre za tehnološko podjetje usmerjeno na področje poslovanja s strankami je pričakovano, da je večina anketirancev (91 %) izven delovnega časa razmišljala tudi o strankah.

V raziskavi smo ugotovili, da so se zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo anketiranci soočali s težavami z nespečnostjo, utrujenostjo, negativnimi čustvi (npr. jeza, žalost, osamljenosti, razočaranost, krivda, zgroženost, ...) in bili čustveno izčrpani, zaznavali so tudi delovne obremenitve in časovne pritiske. Dobra polovica anketirancev (54,5 %) se je soočala tudi z zdravstvenimi težavami. Prav tako na spremembe v vedenju zaposlenih, njihovem počutju in na zaznavanje zdravstvenih težav zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo in opravljanja dela izven delovnega

časa, v splošnem pa tudi zaradi razglašene pandemije Covid-19 opozarjajo v Eurofoundovih raziskavah (2022, 2021) in v raziskavah DeFilippis in drugi (2020, v WEF, 2020; WEF, 2020), Scheel in drugi (2023) tudi Yang in drugi (2022) ter Oakman in drugi (2020).

Več dve tretjini (72,8 %) anketirancev v naši raziskavi je menilo, da so med Covid-19 zaradi opravljanja dela izven delovnega časa imeli občutek, da njihovo poklicno življenje pogosto posega v njihovo zasebno življenje. Zaradi tega je pri njih zaznati neravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, kot je potrjeno tudi v drugih raziskavah (Kondrysova idr., 2022; Brauner idr., 2021; Phan in Sethu, 2021; Oakman idr., 2020; Nöhammer in Stichberger; 2019). Toda istočasno je v raziskavi projekta 72,8 % anketirancev tudi potrdilo, da jim je pogosto, včasih ali redko IKT omogočala več svobode pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Prav tako je pri anketirancih bilo redko ali včasih zaznati pojav konflikta med družinskim in poklicnim življenjem, kar je drugače kot ugotavljajo Yang in drugi (2022), Knardahl in Christensen (2022) ter Zhang in drugi (2022), in sicer da je zaradi dela izven delovnega časa ter prekomerne razpoložljivosti za delo pri zaposlenih pogosteje zaznati pojav konfliktov med družinskim in poklicnim življenjem.

V raziskavi projekta je ugotovljeno, da 36,4 % anketirancev izven delovnega časa dela ni mogla odmisлити, hkrati pa jih je isti delež (36,4 %) delo izven delovnega časa lahko odmislilo. Bolj jasno se je večina (63,3 %) anketirancev v naši raziskavi strinjala

s trditvijo, da izven delovnega časa med Covid-19 na delo niso mogli popolnoma pozabiti. Takšen rezultat kaže na podobnost z rezultati nekaterih drugih raziskav (Mar in Buzeti, 2022; Kondrysova idr., 2022; Tedone, 2022; Nöhammer in Stichberger; 2019), čeprav je v njih jasneje nakazano, da se večina anketirancev zaradi prekomerne razpoložljivosti za delo izven delovnega časa ni zmogla mentalno odmakniti od dela. Anketiranci so občutili, da je izven delovnega časa dela preveč, prav tako izven delovnega časa niso mogli popolnoma pozabiti na delo in so včasih tudi razmišljali o nedokončanih ali prihodnjih delovnih nalogah. Toda večina, 63,3 % anketirancev si je izven delovnega časa včasih vzela odmor od dela.

4 PRIPOROČILA



Skladno z ugotovitvami naše raziskave in povzetkov drugih raziskav podajamo priporočila oziroma smernice državi, organizacijam in zaposlenim z namenom zmanjšanja opravljanja dela izven delovnega časa in prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo:

- **Uvedba pravice do odklopa:** Evropski parlament je v januarju 2021 pozval k oblikovanju evropske zakonodaje (v obliki kolektivnih pogodb med socialnimi partnerji), ki bo zaposlenim v državah članicah EU zagotavljala pravico do digitalnega odklopa od dela brez posledic. Nekatere države članice, na primer Nemčija, Francija, Italija, Španija, so že pred časom sprejele pravico do odklopa, v Sloveniji pa je to področje zaenkrat urejeno le na »splošni« normativni ravni (splošna zakonodaja, ki ureja področje dela od doma) (European Parliament, 2020). Pravica do odklopa bi tako vsem zaposlenim zagotavljala, da jim izven delovnega časa ni treba opravljati z dela, niti ne rabijo biti dosegljivi preko službenih telefonskih klicev, elektronske pošte in drugih oblik digitalnega komuniciranja. Pri tem je pomembno, da države članice EU tudi zagotavljajo, da delodajalci zaposlenih zaradi tega ne bodo diskriminirali, kritizirali, odpuščali ali jim kako drugače škodovali (Evropski parlament, 2021; Eurofound, 2021).

- **Pomembnost vloge vodstvenega osebja:** vodstveno osebje mora sprejemati ustrezne odločitve glede organizacije in načina opravljanja dela ter organizacije in trajanja delovnega časa. Hkrati s tem pa je zaposlenim potrebno omogočiti, da je njihovo obdobje izven delovnega časa ustrezno dolgo, saj bodo lahko le tako okrevali od dela. S

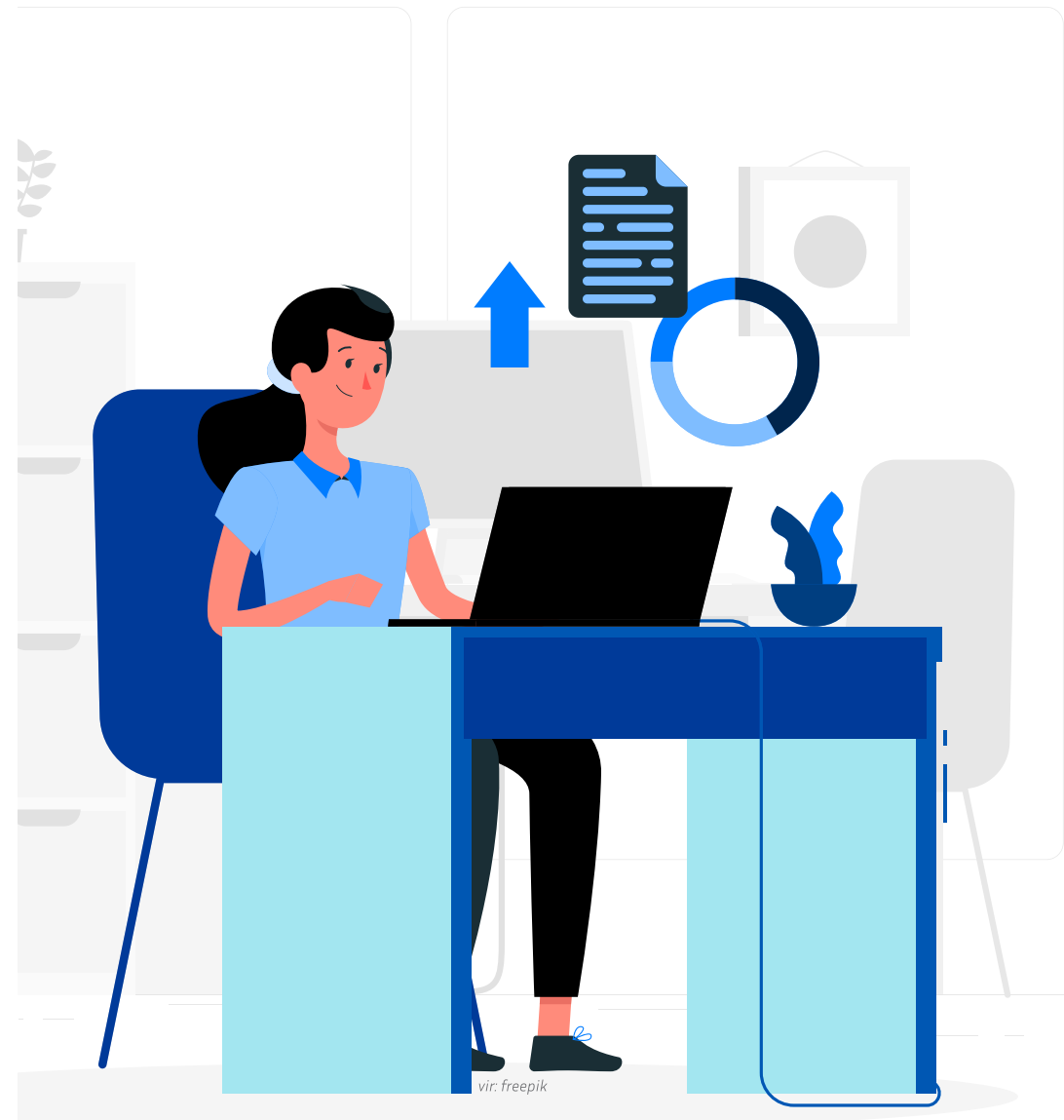
tem tudi vodstveno osebje zaposlenim zagotavlja, da zaradi utrujenost ali drugih nepravilnih delovnih vzorcev ne škodijo sebi, sodelavcem ali drugim in da kratkoročno ali dolgoročno ne škodijo svojemu zdravju (Eurofound, 2016). Priporočljivo je, da vodstveno osebje zaposlenim nudi ustrezno podporo, spodbuja medsebojno zaupanje in da občutek pozitivnega dožemanja delovnega okolja, ki mora biti varno in zdravo (Knardahl in Christensen, 2022; WEF, 2020). Poleg tega, da je pomembno tudi spodbujanje razvoja kompetenc zaposlenih (na primer ustvarjalnost, inovativnost, upravljanje z informacijami, ki jih potrebujejo), ki so bistvene za opravljanje dela v današnjem s tehnologijo podprtem delovnem okolju, mora vodstveno osebje zaposlenim nuditi večjo fleksibilnost in avtonomijo pri opravljanju njihovega dela (Phan in Sethu, 2021; Nöhammer in Stichlberger, 2019). Prav tako mora vodstveno osebje zaposlene, ki imajo možnost samoodločanja o tem, kdaj in koliko bodo za opravljanje dela izven delovnega časa uporabljali različno IKT, ustrezno opolnomočiti, da se bodo zmožni mentalno odmakniti od dela (Kondrysova idr., 2022; Tedone, 2022; Phan in Sethu, 2021). Obenem pa mora vodstveno osebje zaposlene tudi spodbujati k temu, da ohranjajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Eurofound, 2022).

- **Omogočanje fleksibilnega opravljanja dela:** prihodnji trendi opravljanja dela zaposlenih napovedujejo nadaljevanje uporabe fleksibilnih oblik dela (na primer delo od doma in hibridno delo) tudi po koncu obdobja Covid-19. Zaposlene

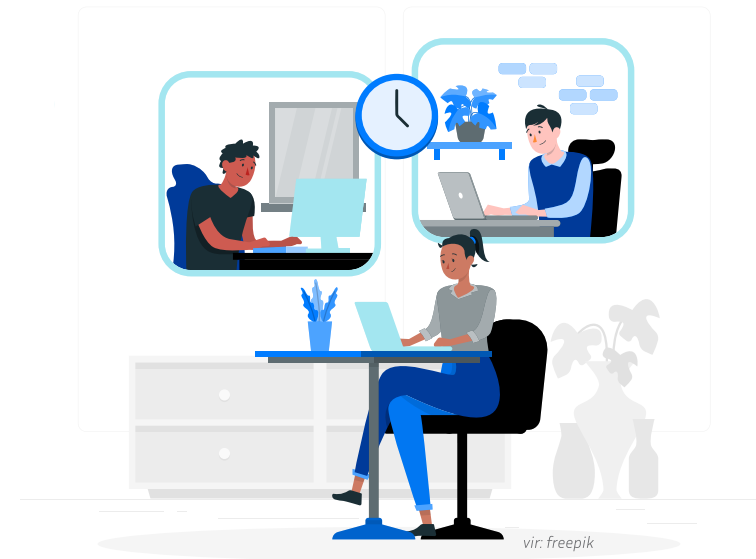
(predvsem tiste, ki opravljajo pisarniško delo in so zaposleni v storitvenem sektorju), ki bodo še naprej opravljali fleksibilne oblike dela, je treba izobraziti o učinkoviti uporabi IKT ter jim zagotoviti ustrezen dostop in kakovostno IKT (Oakman idr., 2020). Ob tem je smiselno zaposlenim tudi omogočiti večjo fleksibilnost glede ravnanja s časom (organizacija in trajanje njihovega delovnega časa). Vendar morajo tako vodstveno osebje kot zaposleni ustvariti organizacijsko kulturo, kjer bo spoštovana pravica do odklopa. Ustrezna uvedba in izvedba fleksibilnih oblik dela pa je tudi odvisna od praks, predpisov in vrednot (kulture dela), ki jih oblikujejo delodajalci, zaposleni, oblikovalci politik in družba na splošno (Eurofound, 2023).

- **Ozaveščenost ljudi o predstavljeni problematiki:** izjemno pomembna je ozaveščenost zaposlenih, vodstvenega osebja, delodajalcev in celotne družbe o problematiki opravljanja dela izven delovnega časa ter prekomerni razpoložljivosti zaposlenih za delo. Skladno s tem pa tudi o povezanih konceptih »leaveism«, prezentizem in zdravstveni absentizem. S tem namenom je tudi v prihodnje treba opraviti različne raziskave, v katerih bodo sodelovali zaposleni iz zasebnega in javnega sektorja. Z nadaljnjimi raziskavami bo možno prispevati k znanstvenim in strokovnim razpravam iz že obstoječe literature in virov ter k poenotenju konceptov izven delovnega časa in prekomerne razpoložljivosti za delo, ki po mnenju Maier (2019, v Nöhammer in Stichelberger, 2019) to še niso. S tem pa bomo tudi pripomogli k ustrezni razlagi pravnih norm posameznih pojmov o

delovnem in izven delovnem času, ki jih je po prepričanju Senčur Pečkove (2018) v nadaljnje treba še dopolniti. V sled temu, bo možno z istočasno izvedbo raziskav v različnih organizacijah zaposlene tudi seznanjati o obstoju omenjene problematike, saj je v praksi zaslediti, da se zaposleni ne zavedajo izzivov in, ali prednosti, ki jih prinaša prekomerna razpoložljivost za delo zaradi opravljanja dela izven delovnega časa. Obenem bo na ta takšen način v organizacijah možno spodbuditi sprejemanje ustreznih ukrepov za primerno organizacijo in trajanje delovnega časa in izven delovnega časa, rednih počitkov in tudi koriščenja celotnega letnega dopusta zaposlenih (CIPD, 2021). S tem pa bo zaposlenim zagotovljeno izboljšano ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, vzdrževanje njihovega dobrega počutja in zdravja, ki sta ključna za njihovo poklicno in zasebno življenje.



5 ZAKLJUČEK



Na situacije v delovnem okolju se zaposleni različno odzivajo (Buzeti, 2020) in zato je v tem kontekstu analiza stanja prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo izven delovnega časa ključna. Še zlasti je pomemben uvid v to kako se je med Covid-19 delovno okolje spremenilo ter s kakšnimi posledicami so se (in se še) zaposleni soočajo. Ustrezno razumevanje konceptov in s tem povezanih pojavov v praksi namreč pomembno vpliva na zaposlene in njihovo razpoložljivost za delo ter tudi na oblikovanje ustreznih prihodnjih trendov opravljanja dela in s tem povezanega delovnega in izven delovnega časa. Izhajajoč iz tega, smo si v sklopu projekta prizadevali pridobiti čim bolj jasn in natančen vpogled v razmere, ki so vplivale na predstavljeno problematiko

zaposlenih v različnih organizacijah, pri čemer smo opravili analizo stanja v partnerski organizaciji projekta iz zasebnega sektorja. Pridobljene informacije in podatki bodo uporabni tako za partnersko organizacijo na projektu kot tudi za naše nadaljnje raziskave o opravljanju dela izven delovnega časa in prekomerne razpoložljivosti zaposlenih za delo. Predvidevamo, da je omenjeno problematiko treba podrobneje proučiti in analizirati tudi v organih in organizacijah javne uprave in širše tudi javnega sektorja. Pri tem bo naša osredotočenost v raziskovanju namenjena preučevanju, analiziranju in ovrednotenju različni organizacijskih in individualnih razlogov, ki vplivajo na pojav obeh omenjenih konceptov.

6 LITERATURA IN VIRI

- Bergman, A. in Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three Swedish case studies. *Employee Relations*, 29, 400–414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Brauner-Sommer, C., Wöhrmann, A., in Michel, A. (2021). Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample. *Work in Stress*, (36)3, 251-273. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969475>
- Buzeti, J. (2020). Association between Field of Work, Years of Service, and Sickness Absenteeism in Public Administration. *Organizacija*, 53(1), 53–67. doi: <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0004>
- Chu, A., M., Y., Chan, T., W., C., in So, M., K., P. (2022). Learning from work-from-home issues during the COVID-19 pandemic: Balance speaks louder than words. *PLOS ONE*, 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261969>
- Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., in Lu, C. (2022). Work, life and COVID-19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257–276. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>
- Cooper, C. L., in Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>
- Dettmers, J., Bamberg, E. in Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23, 276–297. <https://doi.org/10.1037/str0000014>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict, *Work in Stress*, 31(1), 24–41. doi: 10.1080/02678373.2017.1298164
- Evropski parlament. (2021). Evropski poslanci: pravica do odklopa bi morala biti temeljna pravica pavsod v Uniji. <https://www.europarl.europa.eu/news/sl/press-room/20210114IPR95618/pravica-do-odklopa-bi-morala-biti-temeljna-pravica-pavsod-v-uniji>
- European Commission, 'Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time', published in the Official Journal of the European Union no. 2017/C 165/01.
- Eurofound. (2021). Work during COVID-19. <https://www.eurofound.europa.eu/sl/data/covid-19/working-teleworking>
- Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19. Publications Office of the European Union.
- Evropski svet in Svet Evropske unije (2023). Časovnica – ukrepi Sveta v zvezi s covidom-19. <https://www.consilium.europa.eu/sl/policies/coronavirus/timeline/>
- Eurofound. (2021) Right to disconnect. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

- Eurofound. (2022). Challenges and prospects in the EU. Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2023). Working conditions. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2022). Working conditions. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union.
- European Parliament. (2020) The right to disconnect. BRIEFING European Added Value in Action
- Hesketh, I., Cooper, C. L. in Ivy, J. (2014). Leaveism and Work–Life Integration: The Thinning Blue Line? *Journal of Policy and Practice*, 9(2), 183–194. doi.org/10.1093/police/pau029
- International Labour Office, ILO. (2023). The value of essential work. *World Employment and Social Outlook 2023*. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/OQVF7543>
- Knardahl, S., in Christensen, J. O. (2022). Working at home and expectations of being available: Effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment in Health*, 48(2), 99–108. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3996>
- Kondrysova, K., Leugnerova, M., in Kratochvil, T. (2022). Availability Expectations and Psychological Detachment: The Role of Workrelated Smartphone Use during Non-work Hours and Segmentation Preference. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 75–84. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a6>
- Krašovec, D., Mašera, D. in Rangus A. (2018). Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela 2018. Založba Reforma.
- Kreiner, G. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507. doi: 10.1002/job.386
- Mar, Š. in Buzeti, J. (2022). Extended Availability of Public Servants for Work from Home During Non-Work Time in the COVID-19 Pandemic. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 18(67), 5–20. <https://doi.org/10.24193/tras.67E.1>
- Mohd Fauzi, M. F., Mohd Yusoff, H., Sauran, N. A. M. in Robat, R. M. (2020). Development and validation of Work-Related Activities during Non-Work Time Scale (WANTS) for doctors. *PLOS ONE*, 15(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241577>
- Nöhammer, E., in Stichlberger, S. (2019). Digitalization, innovative work behavior and extended availability. *Journal of Business Economics*, 89(8), 1191–1214. <https://doi.org/10.1007/s11573-019-00953-2>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., in Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Paridon, H. in Heise, O. (2012). IAG Report 1/2012. Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir? Ursachen und Folgen ständiger Erreichbarkeit. Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). <http://docplayer.org/75215-lag-report-1-2012-staendige-erreichbarkeit-wie-belastet-sind-wir-ursachen-und-folgen-staendiger-erreichbarkeit.html>
- Phan, A.-K., in Sethu, S. (2021). Work-related Mobile Instant Messaging Use After Work Hours During Covid-19 Pandemic. *SHS Web of Conferences*, 124, 04006. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112404006>
- Richards, J., Ellis, V., Canduela, J., Pustelnikovaite, T., in Saxena, S. (2022). Developing the concept of leaveism: From presenteeism/absence to an emergent and expanding domain of employment? *Human Resource Management Journal*, 33(2), 384–405. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12452>
- Robnik, S. (2022). Delo na domu. Vidik varnosti in zdravja pri delu. Rezultati raziskave Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Sektor za varnost in zdravje pri delu.
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M. in Inceoglu, I. (2018). Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20, 825–846. doi: 10.1111/ijmr.12165
- Scheel, T. E., Bendixen, L., Procházka, J., in Acquadro Maran, D. (2023). Working during the COVID-19 pandemic: Demands, resources, and mental wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1037866>
- Senčur Peček, D. (2017). Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti. *Delavci in delodajalci*, 17(2–3), 155–178.
- Senčur Peček, D. (2018). Ureditev delovnega časa med prožnostjo in varnostjo v kolektivnih pogodbah dejavnosti. *Delavci in Delodajalci*, 4, 583–608.
- Siegrist, J., Li, J. in Montano, D. (2014). Psychometric properties Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Duesseldorf: Centre for Health and Society, Faculty of Medicine, Heinrich-Heine-University. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf
- Sonnentag, S. in Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Skinner, N. in Pocock, B. (2013). Paid annual leave in Australia: Who gets it, who takes it and implications for work–life interference. *Journal of Industrial Relations*, 55(5), 681–698. doi: 10.1177/0022185613491680
- Statistični urad Republike Slovenije, SURS. (2021). Sredi maja 2021 je delalo delno na lokaciji delovnega

mesta, delno od doma 10 % zaposlenih. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9631>

Tedone, A., M. (2022). Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic. *Occupational Health Science*, 6(1), 51–72. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00107-3>

The Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD. (2021) Health and wellbeing at work survey 2021. Chartered Institute of Personnel and Development.

The World Economic Forum, WEF. (2020). 6 charts that show what employers and employees really think about remote working. <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/coronavirus-covid19-remote-working-office-employees-employers/>

The World Economic Forum, WEF. (2020). Longer hours, more emails and shorter meetings – working from home in the time of COVID. <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/coronavirus-working-home-hours-research/>

Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2021). Work-related extended availability, psychological detachment, and interindividual differences: A cross-lagged panel study. *German Journal of Human Resource Management*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/2397002221992549>

Yang, Y., Yan, R., in Meng, Y. (2022). Can't Disconnect Even After-Hours: How Work Connectivity Behavior After-Hours Affects Employees' Thriving at Work and Family. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865776>

Zhang, J., Zhang, S., Liu, F., in Chen, W. (2022). Make Time for Employees to Be Sustainable: The Roles of Temporal Leadership, Employee Procrastination, and Organizational Time Norms. *Sustainability*, 14(14), Article 14. <https://doi.org/10.3390/su14148778>

Pravni viri

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. november 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Uradni list EU, št. L 299.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19.

