

---

# **Konflikt med delom in družinskim življenjem pri neformalnih oskrbovalcih v Sloveniji: rezultati evropske raziskave o kakovosti življenja**

*Valentina HLEBEC, Miriam HURTADO MONARRES,  
Zdenka ŠADL*

## **Uvod**

Delo in družinsko življenje imata osrednjo vlogo v življenju odraslih posameznikov in družb na Zahodu. Plačano delo je nepogrešljivo ne le za finančno in socialno varnost posameznikov in njihovih družin, ampak tudi za zadovoljevanje drugih, nematerialnih človekovih potreb – po uresničevanju talenta, izražanju ustvarjalnosti, izzivih, učenju, razvoju in konstruiranju identitete, po biti del družbe onkraj zasebne sfere življenja.

Delo ni več tradicionalno vezano zgolj na moške. Pričakovanja in zahteve po vključevanju žensk na trg dela, njihovi finančni neodvisnosti in razvoju karier so oslabili tradicionalno spolno ideologijo in socializacijo. Ženske so v številnih državah množično vključene v delovno silo, številne so uspešno ponotranjile pomen in emancipatorni potencial plačanega dela v njegovi zmožnosti, da jim zagotavlja ekonomsko neodvisnost, samozadostnost in samouresničevanje.

Sharabi (2017) na primer ugotavlja, da tradicionalne spolne razlike z vidika osrednjosti dela izginjajo. Delo veliko pomeni tudi zaposlenim ženskam, ki sočasno neformalno oskrbujejo odvisne družinske člane. Zaposlitvi pripisujejo, podobno kot moški, veliko

vrednost ter navajajo različne razloge za njeno ohranitev ob sočasnem opravljanju vloge starša in/ali oskrbovalke. Med drugim navajajo, da plačano delo zagotavlja ohranitev njihove osebne identitete in izpolnitev potrebe po biti družbeno priznan in biti »del družbe« (Lafferty idr., 2023). Med glavne življenjske vrednote za številne ljudi sodijo tudi družinsko življenje ter z družino povezane dejavnosti in viri, kot so zadovoljevanje čustvenih potreb, skupno preživljanje časa in zagotavljanje opore.

Družina, ki je bila tradicionalno vezana predvsem na ženske, ni ostala le »preferenca« žensk, ampak je postala mesto pomembnega osebnega investiranja in izrazov tako žensk kot moških (medtem, ko oba spola pripisujeta veliko pomembnost družinskemu življenju, ženske še vedno prevzamejo večino obveznosti v družini). Pomen družine je poudarjen tudi globalno. Kot ugotavljajo Torres idr. (2008), družina v južnoevropskih državah ni pomembnejša kot v drugih evropskih državah; je samoumevna vrednota v vseh državah. To, kar variira znotraj Evrope, so družinski modeli, pomeni in oblike vlaganja v družino (jug in vzhod se z bolj tradicionalnimi pogledi nanašata predvsem na vloge spolov v družini).

Globalni pomen družine in izginjanje spolnih razlik v pripisovanju pomena delu nakazujeta, da sta tako delo kot družina dimenziji družbene in osebne identitete obeh spolov: ženske ne želijo izbirati med družino in plačanim delom, ampak želijo oboje in tako moški kot ženske želijo višje in dejavnejše vključevanje moških v družinsko življenje. Združevanje več vlog in njihov preplet ustvarjata večplastnost vsakdanjega sveta in »ni inherentno problematično za posameznikovo dobro počutje« (Wharton, 2012, str. 223). Lahko bi dejali, da takšno združevanje vlog ljudem načeloma prinaša prednosti z vidika izkušenj, sposobnosti prilagajanja, znanj in širjenja socialnih vezi, s tem tudi krepitve zadovoljstva, samopodobe in dobrega počutja. Vendar zaradi družbenega in osebnega pomena dela in družine ter časa in energije (kot omejenih virov), ki ga obe področji zahtevata, njuno združevanje povzroča težave vsaj nekaterim posameznikom, vsaj nekaj časa.

Poleg tega se, kot piše Wharton (2012, str. 223) – zaradi zgodovinsko različnih vlog in odgovornosti žensk in moških na teh dveh področjih – posledice združevanja vlog v družini in na delovnem mestu razlikujejo glede na spol, pri čemer se domneva, da ženske

doživljajo več težav kot moški.<sup>1</sup> Kontinuiran obstoj tradicionalnih pričakovanj in spolnih vlog v družini, ob vse večjem vključevanju žensk na trg dela, ustvarjanju delovnih karier, ekonomskem pritisku, da prispevajo k finančni podpori družine (zmanjševanje prihodkov soprogov, naraščanje razvez itd.), vodi v razvoj konflikta med sočasnimi zahtevami dela in družine. Konflikt delo-družina se tako pojavlja kot eden od ključnih socialnih in političnih vprašanj v zadnjih dveh, treh desetletjih v evropskem in severnoameriškem prostoru.

Ker sta delo in družina najpomembnejši področji vsakdanjega življenja za večino ljudi in ker njuno združevanje prinaša pomembne posledice na individualni, organizacijski oziroma sistemski ravni, je pomembno osvetliti njun odnos oziroma interakcijo v slovenskem prostoru. Torres idr. (2008) menijo, da je potrebno združevanje dela in družine razumeti kot kontinuum, na katerem živijo posamezniki v svojem vsakdanjem življenju, in ne kot dve različni, ločeni sferi družbene realnosti, saj so meje med delom in družino v vsakdanjem življenju fluidne. Upoštevati je treba, da so dnevno živeta realnost in izkušnje posameznikov kompleksne in zapletene ter da jih ni mogoče zajeti z binarnim razmišljanjem usklajenosti (ali obogatitve) in konflikta.

Ugotovitve raziskav imajo, poleg spoznavnih ciljev, tudi praktične implikacije. Posamezniki, ki sočasno igrajo več vlog, jih lahko uporabijo v svojem lastnem življenju pri krmarjenju med izzivi dela in družine ter drugih področij življenja, na primer: je združevanje plačanega dela in družine nujno stresno in konfliktno ali prinaša v moje življenje (tudi) pozitivne učinke, izboljšave? Ali lahko doživljam pozitivne in negativne učinke združevanja vlog hkrati in kako jih prepoznam? Kaj ustvarja pozitivne in kaj negativne učinke, kako naj spodbudim podporne vire pri premagovanju težav?

V iskanju odgovorov na vprašanje, kako se delo in družina združujeta, prepletata in vplivata drug na drugega, Beigi in Shirmohammadi (2017) navajata Kahna in druge, ki so izoblikovali dve kompetitivni perspektivi znotraj teorije vlog s pripadajočima specifičnima terminologijama. Perspektiva krepitev vlog (angl. *the role enhancement perspective*, Sumra in Schillaci, 2015; Wadsworth

---

1 Na primer, primerjalna študija o doživljanju konflikta med delom in družino v osmih evropskih državah, izvedena v letu 2001, je pokazala, da ženske v Sloveniji doživljajo najvišji pritisk usklajevanja vlog med vsemi moškimi in ženskami v analiziranih državah (Šadl, 2006).

in Owens, 2007) je poimenovana tudi kot teorija kopičenja vlog (angl. *the role accumulation*, Sieber, 1974) ali hipoteza obogatitve (angl. *enrichment hypothesis*); tudi obogatitev zaradi dela in družine (angl. *work-family enrichment*), ki poudarja pozitiven odnos med sočasno igranimi vlogami, medtem ko perspektiva stresnih vlog ali preobremenitve (angl. *the role-strain/overload perspective*), poimenovana tudi kot hipoteza izčrpavanja/izčrpanosti ali pomanjkanja (angl. *the depletion or scarcity hypothesis*) izpostavlja njihov negativen odnos, kar nakazuje tudi negativno naravo medsebojne odvisnosti dela in družine. Perspektiva, ki trdi, da obstajajo pozitivni vplivi med različnimi vlogami različnih sfer oziroma domen, izhaja iz teorije kopičenja vlog, po kateri je »kopičenje vlog sociološko normalno in psihološko zaželeno« oziroma načelno bolj nagrajujoče kot stresno (Sieber, 1974, str. 577).

Združevanje oziroma kopičenje več vlog, ki omogočajo izzive in uveljavljanje na več različnih področjih, ustvarja facilitacijo (angl. *falicitation* – olajševanje oziroma pozitivni vpliv, kot je zapisano v Beigi in Shirmohammadi, 2017), kar pomeni, da delovanje v eni vlogi pozitivno vpliva na delovanje v drugi (Frone, 2003). Facilitacija pri združevanju dela in družine je lahko dvosmerna: deluje v smeri delo – družina in smeri družina – delo. »Pozitivna« perspektiva nakazuje, da sočasno prevzemanje več vlog krepi oziroma povečuje posameznikove vire, socialne povezave, moč, prestiž in čustveno zadovoljstvo. Dejansko lahko služi tudi kot varovalka pred stresom: dobro počutje, ki ga ustvarja ena vloga, pozitivno vpliva na izkušnje v drugih vlogah. Tako obstaja večja verjetnost, da bodo posamezniki, ki opravljajo več vlog, dosegli samozavest in večjo socialno integracijo, ki vodi do večjega nadzora in nižjega stresa. Ugotovitve raziskav na tem področju so mešane. Na primer, Sumra in Schillaci (2015) navajata hipotezo obogatitve, ki jo je potrdila raziskava Martire in Townsend in ki je pokazala, da je angažiranost v več vlogah, kot so oskrbovalka (starša), mati, žena in delavka, povezana z boljšim psihičnim počutjem in zmanjšanim stresom, medtem ko Sumra in Schillaci (2015) navajata odkritje Tiedje idr., da ženske, ki so bile vključene v več vlog, niso vedno pokazale povečanega zaznavanja obogatitve ali zadovoljstva.

Bolj prevladujoč in bolj tradicionalen pogled na interakcijo med delom in družino je raziskovanje konflikta med delom in družino. Perspektiva stresnih vlog poudarja, da sta rezultat sočasnega angažiranja v več vlogah stresna obremenitev in trud (angl. *strain*), ki

sta povezana s konfliktom. Greenhaus in Beutell (1985, str. 77) ga opredelita kot »obliko konflikta med vlogama, v katerem so pritiski vlog s področja dela in družine v nekaterih pogledih nezdržljivi. To je, udeležba v delovni (družinski) vlogi je otežena zaradi udeležbe v družinski (delovni) vlogi« (Greenhaus in Beutell, 1985, str. 77). Avtorja predlagata tri glavne oblike konflikta med delom in družino: konflikt na podlagi časa, utrujenosti in vedenja (prav tam).

Konflikt vlog ima torej različne vzroke: pomanjkanje časa (časovne zahteve ene obveznosti ovirajo izpolnjevanje druge), preobremenjenost (opravljanje ene obveznosti povzroča utrujenost, ki otežuje oziroma onemogoča polno učinkovitost opravljanja druge obveznosti) in vedenjske razlike (obveznosti v vsaki sferi zahtevajo poseben način vedanja, ki ga ni mogoče posplošiti) (Greenhaus, 1988, str. 25). Pri vedenjskem konfliktu gre za to, da imajo posamezniki pogosto težave pri »preklopu« iz ene vloge v drugo. Ko se posamezniki vključujejo v različne vloge, kot so mož, žena, mati, uslužbenec, oskrbovalka, se pogosto pojavijo različne naloge in obveznosti, te lahko zahtevajo drugačna dejanja ali lahko povzročijo konflikte pri dodeljevanju časa (Sieber, 1974). Do časovnega nasprotja, do katerega prihaja, ko so zahteve in s tem povezano vedenje nekompatibilni, pogosto prihaja pri združevanju dela in neformalne družinske oskrbe (na primer, Lafferty idr., 2023). Glede preobremenjenosti je, na primer, raziskava na slovenskem vzorcu odraslih (Šadl, 2006) pokazala, da ženske – pripadnice zgornjega srednjega razreda (uslužbenke z visoko izobrazbo) v primerjavi z moškimi iz istega razreda in ženskami iz nižjega srednjega razreda – bolj kot pomanjkanje časa pri učinkovitem delovanju v družini omejuje preobremenjenost oziroma utrujenost zaradi plačanega dela.

Pri razumevanju izkušenj združevanja družine (in področij zasebnega življenja onkraj domačega življenja) in dela je nujen intersekcijski pristop – poleg spola je treba raziskati načine, na katere se kot pomembni vzroki za razlike v izkušnjah kažejo tudi druge kategorije neenakosti (razred, rasa, etničnost), razmerja moči in dostop do virov ter njihovo kompleksno in kontekstualno sovpadanje. Pomanjkljivost številnih pristopov je, da teh vprašanj ne naslavljajo ali se omejujejo zgolj na nekatere, najpogosteje na spol (Özbilgin idr., 2011). V našem poglavju nas bo, med drugim, zanimal vpliv spola, starosti in drugih značilnosti na konflikt med delom in družinskim življenjem.

Konflikt med delom in družino ali interferenca (negativen vpliv, prelivanje – angl. *spillover*) deluje, podobno kot pri modelu obogatitve, v dveh smereh: delo (stresorji in pritiski na delovnem mestu) ima negativen vpliv na družino in družina (stresorji v družini) negativno, moteče vpliva na opravljanje službenih obveznosti. Čas in trud, končna vira, ki ju posameznik porabi (»izčrpa«) za dejavnosti, povezane s plačanim delom, nista na voljo družini (»gresta na račun« družine in drugih zasebnih življenjskih domen, kot je prosti čas) in obratno, čas in energija, porabljena za družinske obveznosti, nista na voljo na področju službenih obveznosti (prav tako tudi za dejavnosti onkraj plačanega dela, ki so povezane z njim, na primer, usposabljanje na delovnem mestu, dodatno izobraževanje, iskanje službe) in prav tako zmanjšujeta tudi prosti čas. Ali drugače, izpolnjevanje zahtev ene vloge oteži izpolnitev istočasnih zahtev druge vloge oziroma širše, zmanjšuje možnosti preživljanja prostega časa. Delo ima dokazano več negativnih učinkov na družinske vloge in druga področja življenja, saj, kot navaja Frone (2003, str. 149), posamezniki pogosteje doživljajo konflikt, ki se pojavi zaradi prelivanja službenih obveznosti v družinsko življenje kot obratno (konflikt družina – delo).

Konflikt vlog in izčrpavanje virov imata negativne in škodljive čustvene in vedenjske učinke v obeh domenah (Cinamon, 2006, str. 202) ter sta dosledno povezana z negativnimi rezultati za posameznike, družine in delovne organizacije. Na primer, na individualni ravni je interferenca dela z družino povezana z nezadovoljstvom na delovnem mestu in z življenjem, namero po zamenjavi delovnega mesta, s splošnim dobrim počutjem, psihološko obremenitvijo, psihiatričnimi motnjami, z zlorabo substanc in s težavami pri pitju (Lingard idr., 2020, str. 20). Lingard idr. (prav tam) navajajo raziskavo sprememb v izkušnji konflikta delo-družina skozi čas Cooklin idr., ki je v povezavi z duševnim zdravjem pokazala, da imajo zaposleni obeh spolov, ki so »ujeti« v situacijo kroničnega konflikta med delom in družino, najnižjo raven duševnega zdravja, medtem ko so tisti, ki poročajo, da niso »nikoli« doživeli tovrstnega konflikta, imeli najboljše rezultate duševnega zdravja.

Pri posameznikih, ki sočasno prevzemajo več vlog, je psihološki stres povezan s stresom posameznih vlog, a tudi s stresnimi izkušnjami med vlogami. Hipoteza izčrpavanja tudi nakazuje, da vzdrževanje več vlog lahko ustvari stresen konflikt med vlogami, kar povzroči nezadovoljstvo z lastno sposobnostjo opravljanja teh vlog ter posledično neugodne psihološke in fiziološke izide (Sumra in Schillaci,

2015). Teorija stresnih vlog torej predpostavlja, da posamezniki težko izpolnjujejo zahteve svojih vlog, in se ukvarja s tem, kako krmarijo skozi svoje sisteme vlog. Skratka, medtem ko je argument perspektive izčrpavanja ta, da številne sočasne zahteve dela in družine škodujejo posamezniku in da sodelovanje v vlogi (v eni ali več vlogah) povzroča stres, ki vodi v čustveno obremenitev, argument obogatitve nasprotno trdi, da večje število obveznosti prinaša posameznikom koristi, namesto da bi jih izčrpavalo.

Pri raziskovanju interakcije med delom in družino je pomembno opozoriti tudi na nekatere pasti oziroma omejitve uveljavljenih konceptualizacij. Pogosto sta uporabljena izraza konflikt med delom in družino ter ravnovesje med delom in družino/življenjem. Prvi, kot smo pokazali, se nanaša na nezdržljivost pritiskov vlog, ki povzročajo konflikte med vlogami ter otežuje izpolnitev pričakovanj na delovnem mestu in v družini. Beigi in Shirmohammada (2017) pojasnjujeta, da izraz ravnovesje med delom in družino, kot ga opredelijo Greenhaus idr., upošteva perspektivo ravnovesja in se nanaša na »obseg, v katerem so posamezniki enako vključeni v delovne in družinske vloge in so z njimi enako zadovoljni«. Drugače konceptualizira svoj pristop k ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem Haar (2013, str. 3308), ki ga opredeljuje kot »obseg, v katerem je posameznik sposoben ustrezno upravljati številne vloge v svojem življenju, vključno z delom, družino in drugimi pomembnimi odgovornostmi. Za nekatere zaposlene bosta to samo delo in družina, medtem ko bosta za druge delo in šport ali skupnost, cerkev itd. Ravnovesje ni konceptualizirano kot razdelitev 50/50 med dve glavni vlogi, saj zaposleni morda ne bodo videli te razdelitve kot splošno zaželeno ali realno dosegljivo«.

Družbena realnost, ki jo strukturirata delo in družina (ter druga področja življenja), je kompleksnejša, zato je ne moremo v celoti nasloviti z dihotomnimi izrazi, kot sta konflikt in uskladitev ali ravnovesje oziroma obogatitev. K tej kompleksnosti prispeva možnost, da posameznik hkrati doživi visoko stopnjo konflikta delo – družina in pozitivne učinke delo – družina (Wadsworth in Owens, 2007). Zapletene in specifične izkušnje, ki jih razkrivajo zlasti kvalitativne študije, se umeščajo na kontinuum pozitivnih in negativnih zaznav. Nekateri raziskovalci tako ne podajo neposredne opredelitve ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, ampak stanje ravnovesja predstavlja tisto, kar se sklepa iz meritev. Raziskave, ki so se usmerile na naravo in moč interakcije med izkušnjami več vlog, so interakcijo uokvirile tako

v negativnem kot v pozitivnem smislu. Binarno razmišljanje bi lahko presegli z oblikovanjem holistične teorije, brez vključenih predpostavk o naravi soodvisnosti dela in družine oziroma z modelom, ki bi združil predhodne perspektive (Beigi in Shirmohammadi, 2017).

Družina in plačano delo sta domeni vlog, ki sta najverjetneje v konfliktu, saj imata ti dve področji, kot smo nakazali zgoraj, za številne visoko prednost in zahtevata veliko razpoložljivega časa, saj je vsaka posebej časovno zahtevna. Kljub temu ne smemo prezreti izkušenj naraščajočega števila delavcev, kot so samski in osebe v netradicionalnih družinskih strukturah. Prav tako so ljudje zunaj svojega družinskega življenja vključeni v več vlog, kot so na primer vključevanje v skupnostne dejavnosti, študij, šport in prosti čas. Iz tega razloga nekateri avtorji (Jones, Burke in Westman, 2006) raje uporabljajo izraz ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, ker je bolj vključujoč in vsebuje priznanje, da imajo ljudje na področju svojega dela in nedela več vlog. Upoštevati je treba tudi variabilnost in kompleksnost vlog, ki obstajajo znotraj kategorije družinskih vlog. Čeprav so vloge, kot so oskrbovalka, gospodinja in žena, vključene pod izraz »družinske vloge«, lahko te posamične vloge prispevajo k stopnji in intenzivnosti vključevanja v več vlog ter posledično vplivajo na raven stresa ter vse s tem povezane neugodne izide psihološkega oziroma fizičnega zdravja. Te komponente je treba obravnavati kot vloge same po sebi (Sumra in Schillaci, 2015).

In navsezadnje, kot opozarjata Sardadvar in Mairhuber (2018), koncepta usklajevanje med delom in družino ter ravnovesje med delom in družino ne pokrivata v celoti odnosa med plačanim in neplačanim delom, tj. ne zajemata vseh dimenzij tega odnosa v življenjskih svetovih zaposlenih družinskih oskrbovalcev. V prizadevanju po doseganju ravnovesja med plačanim in neplačanim delom oskrbovalci zmanjšujejo udeležbo na preostalih področjih njihovega življenja; da bi združili plačano in neplačano delo, omejujejo svoje osebno življenje, prosti čas in rekreacijo. Torej koncept usklajevanja zaposlitve in skrbstvenega dela prikriva dejstvo, da izpadejo drugi deli življenja. Tudi ideja o ravnovesju dela in življenja ni ustrezna, saj oskrbovalci lahko uravnovesijo delo in skrbstveno delo, vendar ne nujno »življenjskega« vidika »ravnovesja med delom in življenjem«. Zato je za nekatere neformalne (družinske) oskrbovalce morda »usklajevanje« to, da lahko nudijo oskrbo in ob tem ostanejo zaposleni, a vprašanje je, kakšno ceno plačajo za to.



V prispevku se bomo osredinili na vprašanje združevanja plačnega dela in neformalne oskrbe oseb s potrebo po dolgotrajni oskrbi ter narave medsebojne odvisnosti dela in družine; starši z običajno skrbjo za otroke niso zajeti v našo raziskavo. Medtem ko se tudi starši otrok s tipičnim razvojem spopadajo s težavami pri združevanju svojega dela in družine, s časovno stisko, nizko podporo delodajalcev itd. (Beigi in Shirmohammadi, 2017, str. 15, 16), so v primerjavi z neformalnimi oskrbovalci pri tem vprašanju precej bolj raziskani (Sardadvar in Mairhuber, 2018). Med premalo raziskanimi skupinami so oskrbovalci starih ljudi, starši-oskrbovalci otrok s posebnimi potrebami (angl. *parent-carers*), delavci z nizkimi dohodki in drugi (Beigi in Shirmohammadi, 2017).

## **Delo in neformalno oskrbovanje**

V nadaljevanju bomo natančneje opredelili neformalne oskrbovalce in prikazali rezultate nekaterih novejših raziskav, ki obravnavajo prav to skupino z vidika konflikta med delom in neformalno oskrbo. Kot neformalne oskrbovalce lahko opredelimo posameznike, ki opravljajo neplačano in neprofesionalno oskrbo (Elmet, 2001). Natančneje, opredelitev organizacije Eurocarers (2023) opiše neformalne oskrbovalce kot osebe, ki izvajajo običajno neplačano oskrbo nekoga s kronično boleznijo, z invalidnostjo ali drugo dolgotrajno zdravstveno ali drugo oskrbovalno potrebo, izven profesionalnega ali formalnega okvirja. Ta opredelitev ne razlikuje med neformalno oskrbo družinskega člana, sorodnika, prijatelja ali soseda. Nekateri, npr. Ramovš (2015), razlikujejo te skupine med seboj v smislu, da neformalne oskrbovalce, ki pomagajo starostno onemoglim, bolnim in ljudem z ovirami pri osnovnih in instrumentalnih vsakdanjih opravilih ter pri zadovoljevanju drugih njihovih potreb, razvrščajo v tri skupine, in te so: družinski oskrbovalci, sosedje in prostovoljci (Ramovš, 2015).

Neformalna oskrba starih ljudi lahko poteka neodvisno ali vzporedno s formalno oskrbo, kot njeno dopolnilo ali nadomestilo (Nagode in Srakar, 2015). Neformalna oskrba vključuje dejanja, kot so prevoz, osebna in gospodinjska oskrba, čustvena podpora in administrativna pomoč (Lindt idr., 2020). Neformalna oskrba otrok z ovirami vključuje tudi izobraževanje, socialne dejavnosti in čustveno podporo (prav tam). Neformalna, dlje trajajoče oskrba se razlikuje od običajne pomoči. Nekateri v opredelitve vključujejo tudi časovno

komponento, v smislu, da se redna pomoč pri oskrbi (npr. sosedska in prostovoljna) obravnava kot pomoč, ki traja do dve uri, medtem ko so družinski oskrbovalci običajno opredeljeni kot družinski člani, ki pomagajo sorodniku pri oskrbi vsaj pet ur na teden ali več (Lindt idr., 2020). Ne glede na te različne pristope k opredelitvi neformalne oskrbe in različne kategorije oskrbe se v poglavju naslanjamo na opredelitev organizacije Eurocarers, ki je dovolj široka, da vključuje vse različne vrste neformalne oskrbe iz strani raznolikih neformalnih oskrbovalcev.

Neformalni oskrbovalci se pri oskrbi spoprijemajo z več izzivi, čeprav je oskrbovanje samo po sebi lahko blagodejno, čustveno poveže oskrbovalca in oskrbovanca ter daje oskrbovalcu občutek, da počne nekaj koristnega in pomenljivega (Chan, Vickers in Bernard, 2019). Največ neformalnih oskrbovalcev sestavljajo ženske (Rexhaj idr., 2023), za katere je oskrba pogosto izziv, saj jo morajo usklajevati s svojim poklicnim in družinskim življenjem. Zaradi izvajanja velike količine oskrbe, ki je lahko tudi dolgotrajna, so nekateri neformalni oskrbovalci primorani zmanjšati število ur v zaposlitvi ali trg dela tudi zapustiti, kar lahko vodi v izgubo prihodka in zdravstvenega ter socialnega zavarovanja oskrbovalcev (Feinberg in Choula, 2012).

Oskrba pogosto vpliva tudi na oskrbovalčevo čustveno in finančno dobrobit, tako pozitivno kot negativno. Zaradi primanjkovanja formalne izobrazbe ali usposabljanja pri oskrbi pogosto doživljajo tudi stres in negotovost v smislu, »ali za osebo, ki mi je blizu, skrbim dobro ali bi moral/-a pridobiti dodatna znanja ali veščine« (Schulz in Sherwood, 2008). Stres, ki ga povzročajo oskrbovalne naloge, skupaj s čustveno stisko ob tem, ko morajo biti priča pešanju in trpljenju oskrbovancev, pri oskrbovalcih povzročajo tveganje za depresijo in anksioznost (Pinquart in Sörensen, 2003). Vsi ti izzivi, ki nastanejo med izvajanjem neformalne oskrbe, pričajo o potrebi oskrbovalcev po podpori pri oskrbovanju ter tudi na trgu dela iz strani nadrejenih in sodelavcev.

Kljub naštetim izzivom neformalna oskrba prinaša za oskrbovalce tudi več pozitivnih stvari. Ena od teh je čustveno izpopolnjevanje oskrbovalcev. Neformalni oskrbovalci lahko v oskrbovanju namreč najdejo svoje osebno zadovoljstvo in smisel pri tem, ko skrbijo za ljubljeno osebo, kar prispeva k njihovi čustveni dobrobiti (Grant in Nolan, 2007). Skrb za ljubljeno osebo lahko pomaga tudi okrepiti vezi med oskrbovalcem in oskrbovancem ter med njima ustvariti

močno čustveno povezanost (Brouwer idr., 2005). Ker se v vlogi neformalni oskrbovalci pogosto znajdejo nepričakovano, so se ob nastanku nujne in nenadne potrebe po oskrbi (npr. padec ali druga nenadna bolezen) primorani naučiti veliko novih veščin, spretnosti in se prilagoditi novim situacijam. Kot so ugotovili Greenwood idr. (2009), so neformalni oskrbovalci z izvajanjem oskrbovalnih nalog in nepričakovanim razvojem zdravstvenega stanja oskrbovanca razvili odpornost, saj so poročali tudi o višji samozavesti za spopadanje s hudimi življenjskimi situacijami.

Neformalni oskrbovalci so po drugi strani zelo pomembni za razbremenitev sistema, saj prispevajo k temu, da ljudje, ki potrebujejo oskrbo in ne nujno neposredne zdravstvene oskrbe, lahko ostanejo v svojem lastnem domu (Jones, 2021). Ti niso zgolj pomembni kot dejavnik razbremenitve sistema, ampak pomembno prispevajo tudi k razbremenitvi samih oskrbovancev, ki lahko ostanejo v svojem domačem okolju, na katerega so navajeni, se počutijo varne in kjer imajo svojo socialno mrežo (Molina-Mula idr., 2020), pri čemer hkrati zanje skrbi posameznik, ki ga poznajo.

Eurofondovo poročilo o raziskavi European Quality of Life Survey (2018, str. 43) navaja, da je 12 % Evropejcev izvajalo oskrbo vsaj enkrat do dvakrat tedensko osebi, mlajši od 75 let (11 % moških in 13 % žensk) in 13 % Evropejcev je izvajalo oskrbo osebe, starejše od 75 let (10 % moških in 14 % žensk). Največja razlika v pogostosti oskrbe med spoloma je bila pri osebah, ki so oskrbovale vsak dan, pri čemer je bilo v oskrbo vključenih dvakrat več žensk kot moških. Povprečno število ur oskrbovanja osebe, mlajše od pet let, je naraščalo s starostjo anketirancev (10 ur za osebe, stare 18–24 let, do 16 ur za osebe, stare 65 let in več), za oskrbovanje osebe, starejše od pet let (6 ur za osebe, stare 18–24 let, do 13 ur za osebe, stare 65 let in več). Med oskrbovalci v Sloveniji, ki oskrbujejo večkrat na teden do vsak dan, je 8 % zaposleni oskrbovalcev in 5 % oskrbovalcev, ki so izven trga dela (prav tam, str. 45). Primerjava zaposlenih in nezaposlenih oskrbovalcev v Evropi pokaže (prav tam, str. 45, 46), da so nezaposleni oskrbovalci, v primerjavi z zaposlenimi oskrbovalci, pogosteje bistveno slabšega zdravja, težko shajajo z dohodki, so pogosteje v najnižjem dohodkovnem kvartilu, se pogosteje počutijo osamljene, pogosteje čutijo, da drugi ne cenijo tega, kar počnejo, imajo v povprečju višjo vrednost indeksa socialne izključenosti in v povprečju nižjo vrednost zadovoljstva z življenjem.

Neoskrbovalci so v primerjavi z oskrbovalci seveda še v boljši poziciji glede na omenjene kazalnike. Navedeni podatki na prvi pogled nakazujejo, da je zaposlitev za oskrbovalce varovalni dejavnik, pri čemer seveda v prikaze Eurofonda niso sočasno vključene še druge spremenljivke, kot so starost, zdravje, spol in podobno. Če je torej za oskrbovalce pomembno, da so na trgu dela (vsaj do neke mere), je seveda izjemnega pomena, da trg dela, zaposlovalci in sodelavci oskrbovalca oskrbovanje kot posebno družinsko situacijo prepoznajo, in da oskrbovalcem omogočajo vzdrževanje zaposlitve ali vrnitev na delovno mesto, ko oskrbovalna situacija mine.

Odnos med delom in oskrbovanjem je seveda bolj zapleten in z njim se ukvarjajo tako raziskovalci neformalne oskrbe kot tudi raziskovalci, ki se ukvarjajo z delom, kot predmetom raziskovanja. Trukeschitz idr. (2013) so pri študiji v Avstriji, pri primerjavi neoskrbovalcev z oskrbovalci starih ljudi, ugotovili, da je oskrbovanje samo po sebi negativno povezano z naporom oziroma izčrpavanjem (angl. *strain*) in delom, ga torej ne povečuje, čeprav sta število ur oskrbovanja in subjektivno breme oskrbovanja, ki ga občuti oskrbovalec, povečala napor pri delu. Seveda so napor pri delu oziroma izčrpavanje povečevali tudi dejavniki, ki so povezani z delom kot takšnim, npr. napredne veščine ali motivacija za delo, število ur dela, zahteva po nadomeščanju manjkajočih ur dela zaradi oskrbovanja, spol, zdravje oskrbovalca, mesečni dohodek, varnost zaposlitve in podobno. Pri pojasnjevanju so se Trukeschitz idr. (2013) navezovali na dve, nasprotujoči si teoriji; negativno prelivanje (angl. *negative spillover*) in ekspanzionistična teorija (angl. *expansionist theory*), ob upoštevanju teorij zahteve dela in stopnje nadzora ter opore, navajali model Johnson in Hall (angl. *job-demand-control-support*), ki dodaja raziskovanju oporo, ki jo zaposleni dobi na delovnem mestu od nadrejenih in sodelavcev. Glede na omenjeni model lahko visoke zahteve po produktivnosti, povezane z nizko stopnjo nadzora nad načinom dela in majhno avtonomijo zaposlenega, ter odsotnost podpore iz strani nadrejenih ali sodelavcev tudi povečajo izčrpavanje pri delu.

Stewart (2013) se je raziskovanja konflikta med delom in oskrbovanjem (in konflikta med oskrbovanjem in delom) lotila s primerjavo staršev z »običajnimi« oskrbovalnimi (tj. staršev z običajnimi otroki) obremenitvami in staršev s povečanimi oskrbovalnimi obremenitvami (otrok s trajno boleznijo, z oviranostjo ali s posebnimi potrebami). Starši otrok s posebnimi potrebami imajo značilno višja

oba konflikta, nižje dohodke in manj neformalne opore. Med predhodniki konflikta med delom in družinskim življenjem, ki jih omenja Stewart (2013), je mogoče najti številne »sistemske ali okoljske dejavnike«, kot so stresorji na delovnem mestu, časovni pritisk, nepodporen nadrejeni, organizacijska kultura, ki ne sprejema oskrbovanja, odsotnost formalne podpore in nemožnost uporabe ukrepov fleksibilnega dela. Na drugi strani so lahko tudi dejavniki, ki konflikt zmanjšujejo, npr., nadzor oskrbovalca nad tem, kdaj bo opravil svoje delo, formalni ukrepi fleksibilnosti, družini prijazen nadrejeni in podporni sodelavci.

Li idr. (2014) so z uporabo teorije vzdrževanja virov (angl. *conservation of resources*) skušali pojasniti psihološko blagostanje zaposlenih oskrbovalcev oseb s posebnimi potrebami, še posebej obremenitev na delu in konflikt med družinskim življenjem in delom. Teorija vzdrževanja virov predvideva pozitivno povezavo med zahtevami oskrbovanja in konflikta med družinskim življenjem in delom, saj oskrbovalne obremenitve zmanjšujejo količino virov, ki jih imajo na voljo oskrbovalci (npr. čas, fizična in psihična energija). Povezava med oskrbovalnimi obremenitvami in konfliktom med družinskim življenjem in delom je bila tako višja pri osebah, ki so sočasno doživljale tudi nerazumevanje in pritiske iz strani družinski članov. Višja vrednost konflikta je spodbudila zmanjšano zadovoljstvo z življenjem in depresijo, vendar le za osebe, ki so doživljale nizko podporo s strani nadrejenih. Podobno je Arksey (2002) razvila model podpore oskrbovalcem na delovnem mestu (ki vključuje tako napovedane kot nenapovedane oskrbovalne epizode), kot so fleksibilen delovni čas, zaposlitev za manjše število ur, strnjenje delovnega tedna, podaljšan odmor za kosilo, uporaba zasebnega telefona med službenim časom, podporni nadrejeni in sodelavci.

Zgodnejša študija Higgins idr. (1992) prav tako ugotavlja, da sta področji dela in družinskega življenja prepleteni ter da je konflikt med delom in družinskim življenjem močno povezan z zahtevami dela ter da je mogoče zaposlenim olajšati usklajevanje dela in družinskega življenja s fleksibilnimi oblikami dela. Avtorji so izhajali iz predpostavke, da na delo zaposleni nima veliko vpliva in nadzora nad obremenitvijo ter izvedbo dela. Po drugi strani raziskave kažejo, da je tudi neformalno oskrbovanje dejavnik, ki lahko prispeva k večanju konflikta med delom in družinskim življenjem, in sicer Carmichael (2008) v kvalitativni raziskavi ugotavlja, da sta trajanje oskrbovanja

in število ur oskrbovanja povezana s participacijo na trgu dela. Zaposlitev je po drugi strani povezana s finančnimi obremenitvami in omejitvami ter prepričanji, da je mogoče uskladiti delo z oskrbovanjem in s pripravljenostjo zaposlovalcev, da sprejmejo potrebe oskrbovalcev. Oskrbovalci v sendvič generaciji (Halinski idr., 2018), ki oskrbujejo otroka z običajnimi potrebami in sočasno oskrbujejo tudi starega človeka, izkazujejo večjo stopnjo stresa, kot le oskrbovalci starih ljudi in oskrbovalci otrok z običajnimi potrebami.

Stres je mediiran in zmanjšan z nadzorom nad obremenitvami na delovnem mestu. Teorija vlog, ki so jo uporabili Barrah idr. (2004) za postavitev modela za razumevanje konflikta med delom in družinskim življenjem ter oskrbovanjem stare osebe, je omogočila opazovanje delne odsotnosti z dela in namere za iskanje nove zaposlitve. Predhodniki vpliva družinskega življenja na delo so bili čas zagotavljanja oskrbe, zakonski stan in spol. Predhodniki vpliva dela na družinsko življenje so bili spol, število ur dela, uporaba različnih oblik fleksibilnega dela, podporni odnos nadrejenega in podporno kulturno okolje na delovnem mestu. Ločena analiza po spolu je pokazala nekaj zanimivosti. In sicer, podpora nadrejenega ni imela učinka na moške ter konflikt med delom in družinskim življenjem je povezan s povečanim absentizmom za moške in z namerami po iskanju nove zaposlitve za ženske.

Bock Mullins in druge (2021) je posebej zanimal javni sektor, in sicer kot delovno mesto in diskriminacija zaradi oskrbovanja ter zadovoljstvo z delom in namero za zamenjavo dela. Z analizo longitudinalnih podatkov so dokazali, da so delavci, ki imajo občutek, da je njihova kariera manj napredovala zaradi oskrbovalnih odgovornosti, manj zadovoljni z delom, pri čemer nezadovoljstvo posredno zmanjša možnost strnjene delo čez teden, prav tako uporaba ukrepov fleksibilnosti pri začetku in zaključku dela in delo na daljavo. Ključen razmislek je, da je zaostanek pri napredovanju opredeljen kot oblika diskriminacije zaradi družinskega življenja. Podobno koncipirajo tudi drugi avtorji, kot npr. Kossek idr. (2010), ki upočasnitev kariere poti oskrbovalcev zaradi oskrbovanja, brez zastojev ali negativnih posledic, vidijo kot del možnosti, ki jo lahko ponudi institucionalno oziroma organizacijsko okolje. Podobno vidijo tudi možnost sprejemanja opisa idealnega zaposlenega kot osebo z družinskimi odgovornostmi.

Raziskava Eurofonda (2015) o politikah in sistemih usklajevanja dela in oskrbe je potrebe zaposlenih oskrbovalcev v odnosu

do delovnega mesta razvrstila v hierarhijo po zgledu Maslowove hierarhije potreb (prav tam, str. 9–10, 15), in sicer: najosnovnejša potreba je fleksibilno prilagajanje zaposlitve (npr. možnost variiranja ure začetka ali ure zaključka dela, možnost dela od doma), sledijo ji varovanje zaposlitve in možnost dopusta v primeru višje sile ter možnost skrajšanja števila ur zaposlitve za določeno obdobje, nato neplačan kratek ali daljši oskrbovalni dopust, na najvišji ravni je možnost daljše odsotnosti z delnim ali s polnim nadomestilom plačila.

Med možnimi prilagoditvami je tudi začasen razpored na delovno mesto, ki bolje ustreza oskrbovanju, znotraj iste delovne organizacije. V raziskavi so podrobneje raziskali systemske in parcialne ukrepe za neformalne oskrbovalce po evropskih državah in države razvrstili v štiri skupine. Slovenija je razvrščena v skupino vzhodnoevropskih držav, vendar kot rezidualna država (prav tam, str. 31, 40). Po analizi in razvrščanju držav je slovenski sistem oskrbe uvrščen med delne režime oskrbovanja, z naborom kratkotrajnih ukrepov za odsotnost s trga dela (angl. *short term leave entitlements*) in zaščito zaposlenih oskrbovalcev, kar je srednja skupina od treh. Slovenija se uvršča v drugo skupino, skupaj z Italijo, Norveško, Luksemburgom, s Hrvaško in z Estonijo. Pri uvrščanju Slovenije so upoštevali tri zakonodajne akte (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, 2006; Zakon o delovnih razmerjih, 2013; in certifikat Družini prijazno podjetje). Osnovna ugotovitev analize je, da je v Sloveniji (prav tam, str. 72–73), z vidika usklajevanja oskrbe in dela, dobro podprta oskrba otrok, vendar ne tudi oskrba starih ljudi, kar je v skladu z lastnimi ugotovitvami (Hlebec in Rakar, 2017). Druga taka ključna ugotovitev je tudi, da gre v Sloveniji za spolno tradicionalno delitev dela v smislu, da so ženske bistveno bolj vključene v oskrbo kot moški.

Sistematični pregled 338 raziskav o politikah in merah fleksibilnosti med delom in življenjem je Kossek in drugim (2023) omogočila postavitve kompleksnejšega teoretskega modela o tem, kako raziskovati te politike, in sicer so razvili taksonomijo vrst nadzora meja med delom in življenjem (geografska, časovna, meja velikosti, prepustnosti in meja kontinuitete), ki jih lahko uporablja zaposleni, ob upoštevanju štirih implementacijskih faz politik, razpoložljivost (ukrepi morajo najprej obstajati), izkušnja dostopa (skupaj z ovirami in *enablers*), dejanska uporaba in izidi z več deležniki (posamezni

zaposleni, nadrejeni, sodelavci, družinski člani) ter kontekstualni dejavniki (npr. družbene okoliščine, kulturne specifičnosti), prav tako tudi inovativne oblike vrednotenja učinkovitosti ukrepov, kot so enakost, implementacija na domu in hibridne oblike ukrepov. Avtorji (prav tam, str. 2070–2074) kot podporne opredelijo ukrepe fleksibilnosti dela in družinskega življenja, ki jih zaposleni prostovoljno indicirajo ter ki omogočajo zaposlenemu nadzor nad mejo med delom in družinskim življenjem. Te so umeščene znotraj organizacijskega in institucionalnega konteksta, ki ukrepe podpira, in variirajo v obsegu individualne uporabe ali uporabe v paketu. Pozitiven učinek politik lahko pričakujemo, ko ti dejavniki delujejo sinergično in ne povzročajo negativnih posledic za zaposlenega.

Trenutni razvojni trend v Sloveniji je usmerjenost v usposabljanje neformalnih oskrbovalcev za čim lažje in učinkovitejše opravljanje njihovih oskrbovalskih obveznosti (Ramovš, 2015). To odražata sprejeti Zakon o dolgotrajni oskrbi (2021) in nedavno sprejeta posodobljena različica (*Ul. RS*, št. 84/23), ki v 30. čl. ZDOsk-1 pravno-formalno usposabljanje neformalnih oskrbovalcev tudi predvideva in neformalno oskrbo podpira (npr. da za oskrbo prejemajo plačilo, so zdravstveno zavarovani in imajo dopust). Kakšna bo implementacija zakonodaje, še ne vemo, a bo vsekaror treba evalvirati učinke za oskrbovalce in oskrbovane osebe.

Cilj poglavja je torej raziskati konflikt med delom in družinskim življenjem za slovenske oskrbovalce oseb z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše ali starejše od 75 let. V ta namen bomo uporabili slovenske podatke Evropske raziskave o kakovosti življenja iz leta 2016. Raziskava kot takšna ni prvenstveno namenjena raziskovanju te teme, vendar vsebuje dovolj kazalnikov s področja konflikta med delom in družinskim življenjem, oskrbovanjem ter značilnosti delovnega mesta, da lahko raziščemo odnos med konfliktom med delom in družinskim življenjem, oskrbo in delom kot takšnim.

## Metodologija

Odnos med neformalnim oskrbovanjem in konfliktom med delom in družinskim življenjem bomo raziskali z uporabo sekundarnih anketnih podatkov Evropske raziskave o kakovosti življenja (European Foundation for the Improvement of Living and Working



Conditions, 2016). Podatki v poglavju, zbrani za Slovenijo, so omejeni na leto 2016, saj smo v obravnavo prejeli združeno bazo podatkov, ki vključuje štiri serije podatkov. Anketa je bila izvedena z osebnim anketiranjem.

Raziskava vključuje odrasle osebe (18+), ki živijo v zasebnih gospodinjstvih. Leta 2016 so bili podatki zbrani v 33 državah, EU28 in države kandidatke, Albanija, Severna Makedonija, Črna gora, Srbija in Turčija. Vzorčenje je bilo večstopenjsko stratificirano slučajno vzorčenje odraslih posameznikov. Podatki so uteženi z utežjo WCalib weight, ki je primerna za analize znotraj posameznih držav. Ker nas zanimajo zaposleni neformalni oskrbovalci, smo podatke omejili na zaposlene na delovnem mestu (izključeni so samozaposleni ter osebe na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih, ki si lahko po presoji prilagajajo delovni čas družinskemu življenju). V analize je tako vključenih 436 enot. Cilj našega raziskovanja je z uporabo regresijske analize odkriti spremenljivke, ki imajo značilen vpliv na količino konflikta med delom in družinskim življenjem, še posebej nas zanima pogostost oskrbovanja za osebe z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše ali starejše od 75 let. Odvisne in neodvisne spremenljivke so prikazane v preglednici 1.

Odvisna spremenljivka je konflikt med delom in družinskim življenjem, ki smo jo izračunali kot Likertov indeks s tremi individualnimi postavkami (»Kako pogosto se vam je v zadnjih 12 mesecih zgodilo kaj od naslednjega? Iz službe sem prišel/-a preveč utrujen/-a, da bi lahko opravil/-a nekatera gospodinjska opravila, ki jih je treba opraviti. Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti. Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim.«). Osnovne postavke so merjene na ordinalni lestvici, z vrednostmi (1 – vsak dan, 2 – večkrat na teden, 3 – večkrat na mesec, 4 – večkrat na leto, 5 – manj pogosto/redko, 6 – nikoli). Indeks je izračunan tako, da so vse postavke seštete in vsota deljena s 3. Indeks ima tako vrednosti na lestvici od 1 (vsak dan) do 6 (nikoli). Manjša vrednost indeksa pomeni visoko vrednost konflikta, medtem ko večja vrednost indeksa pomeni manjši konflikt. Pred izračunom indeksa smo preverili tudi Cronbachov Alpha, ki ima vrednost 0,736, kar nakazuje, da gre za spremenljivke, ki merijo isto teoretsko razsežnost in jih je mogoče združiti v indeks.

**Preglednica 1:**

Opis odvisnih in neodvisnih spremenljivk.

Koda spr.	Spremenljivka	Opis spremenljivke	Merske lestvice
<b>Konflikt med delom in oskrbo</b>			
Q20A	Kako pogosto se vam je v zadnjih 12 mesecih zgodilo kaj od naslednjega? Iz službe sem prišel preveč utrujen, da bi lahko opravil nekatera gospodinjska opravila, ki jih je treba opraviti.	Iz službe pridem preveč utrujen/-a, da bi opravil/-a nekatera gospodinjska opravila, ki jih je treba opraviti (v zadnjih 12 mesecih).	1 Vsak dan 2 Večkrat tedensko 3 Večkrat mesečno 4 Večkrat letno 5 Manj pogosto/redko 6 Nikoli
Q20B	Kako pogosto se vam je v zadnjih 12 mesecih zgodilo kaj od naslednjega? Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti.	Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti (v zadnjih 12 mesecih).	1 Vsak dan 2 Večkrat tedensko 3 Večkrat mesečno 4 Večkrat letno 5 Manj pogosto/redko 6 Nikoli
Q20C	Kako pogosto se vam je v zadnjih 12 mesecih zgodilo kaj od naslednjega? Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim.	Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim (v zadnjih 12 mesecih).	1 Vsak dan 2 Večkrat tedensko 3 Večkrat mesečno 4 Večkrat letno 5 Manj pogosto/redko 6 Nikoli
<b>Neodvisne spremenljivke</b>			
Q2B	Kolikšna je bila vaša starost ob zadnjem rojstnem dnevu?	Starost anketiranca ob zadnjem rojstnem dnevu.	Odprto vprašanje
Q01	Spol		0 Ženska 1 Moški
Q48	Na splošno bi lahko rekli, da je vaše zdravje ...	Samoocena zdravja.	1 Zelo dobro 2 Dobro 3 Zadovoljivo 4 Slabo
Q88	Če pomislite na skupni mesečni dohodek svojega gospodinjstva: ali se vaše gospodinjstvo lahko preživi ...?	Enostavnost preživljanja gospodinjstva iz meseca v mesec glede na skupni mesečni dohodek gospodinjstva.	1 Zelo enostavno 2 Enostavno 3 Precej enostavno 4 Z nekaj težavami 5 S težavami 6 Z veliko težavami

Koda spr.	Spremenljivka	Opis spremenljivke	Merske lestvice
Q42D	Kako pogosto se na splošno ukvarjate s katero od naslednjih dejavnosti zunaj plačanega dela? Skrb za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let?	Pogostost skrbi za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let.	1 Vsak dan 2 Nekajkrat tedensko 3 Enkrat ali dvakrat tedensko 4 Manj pogosto 5 Nikoli
Q42E	Kako pogosto se na splošno ukvarjate s katero od naslednjih dejavnosti zunaj plačanega dela? Skrb za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več?	Pogostost skrbi za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več.	1 Vsak dan 2 Nekajkrat tedensko 3 Enkrat ali dvakrat tedensko 4 Manj pogosto 5 Nikoli
Q53	Ali menite, da je območje, kjer živite ...?	Urbanizacija (subjektivno)	1 Odprto podeželje 2 Vas/majhno mesto 3 Srednje do večje mesto 4 Veliko mesto ali mestno predmestje
Q14	Koliko ur na teden običajno delate na svojem glavnem delovnem mestu, vključno s plačanimi ali z neplačanimi nadurami?	Čas, ki ga anketiranci porabijo za delo na svojem glavnem delovnem mestu.	Odprto vprašanje
Q21	Kako verjetno ali malo verjetno je po vašem mnenju, da boste v naslednjih šestih mesecih izgubili službo?	Kakšna je verjetnost, da boste v naslednjih 6 mesecih izgubili zaposlitev?	1 Zelo verjetno 2 Precej verjetno 3 Niti verjetno niti neverjetno 4 Precej neverjetno 5 Zelo verjetno
Q75	Koliko časa (v minutah) skupaj na dan običajno porabite za pot na delo ali študij in nazaj s svojim običajnim prevoznim sredstvom?	To lahko vključuje tudi prevoz otrok v šolo in/ali njihovo ponovno pobiranje, če je to del običajne poti v službo ali na študij. Zabeležite skupni dnevni čas vožnje v obe smeri v minutah za običajen delovni dan.	Odprto vprašanje

Pri vseh zaprtih vprašanih imamo še kodo 99 Brez odgovora, ki se v analizi ne upošteva.

Ključno vprašanje, ki smo si ga zastavili, je bilo, ali je konflikt med delom in družinskim življenjem večji pri družinskih oskrbovalcih kot pri ostalih zaposlenih. Dve neodvisni spremenljivki, ki nas tako najbolj zanimata, sta pogostost oskrbovanja osebe (družinskega člana, prijatelja ali soseda, ki je mlajši od 75 let, in družinskega člana, prijatelja ali soseda, ki je starejši od 75 let). Spremenljivki sta izmerjeni na naslednji lestvici: 1 – vsak dan, 2 – večkrat na teden, 3 – enkrat do dvakrat na teden, 4 – redkeje, 5 – nikoli. Manjša vrednost torej pomeni večjo obremenitev oskrbovanja. V podatkovni bazi sta na voljo tudi spremenljivki, ki merita število ur oskrbovanja, vendar sta izmerjeni le za osebe, ki pogosteje oskrbujejo. To se odraža v velikem številu manjkajočih vrednosti, kar pomeni, da sta neprimerni za vključitev v regresijsko analizo. V bazi so vključene tudi različne oblike spremenljivk o oskrbovanju, kjer so vrednosti združene (oskrbovalec ali ne, pogost oskrbovalec ali ne). Vse te spremenljivke smo empirično preverili z regresijsko analizo, vendar sta izvorni spremenljivki o pogostosti oskrbovanja statistično najbolj ustrezali. V analizo so vključeni vsi zaposleni, ki so na podrejenem delovnem mestu (tj. imajo nadrejenega in niso samozaposleni) in ki delajo najmanj 20 ur tedensko.

Ostale neodvisne spremenljivke so starost, spol (rekodirana v 0 – ženski spol in 1 – moški spol), subjektivna ocena zdravja, subjektivna ocena zadostnosti dohodka gospodinjstva, subjektivna ocena urbanizacije kraja bivanja, število ur dela v glavni zaposlitvi, verjetnost, da bi oseba izgubila delo v prihodnih šestih mesecih, in število minut vožnje, potrebne za pot od doma do delovnega mesta.

## Rezultati

V prvi razpredelnici so prikazane deskriptivne statistike, aritmetična sredina, standardni odklon, najmanjša in največja vrednost. Frekvenčne porazdelitve so prikazane v prilogi.

## Preglednica 2:

Statistična analiza spremenljivk.

Deskriptivne statistike						
	n	M	Mean	Std. odkl.	Min	Max
Y16_Q20a Iz službe pridem preveč utrujen/-a, da bi opravil/-a nekatera gospodinjstva opravila, ki jih je treba opraviti (v zadnjih 12 mesecih).	434	2	3,72	1,57	1	6
Y16_Q20b Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti (v zadnjih 12 mesecih).	434	2	4,11	1,60	1	6
Y16_Q20c Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim (v zadnjih 12 mesecih).	435	1	5,25	1,11	1	6
Konflikt med delom in oskrbo	433	3	4,36	1,17	1	6
Y16_HH2b Starost anketiranca	436	0	42,18	9,84	19	64
Y16_Q48 Na splošno bi lahko rekli, da je vaše zdravje ... (Samoocena zdravja)	436	0	2,04	0,79	1	4
Y16_Q88 Enostavnost preživljanja gospodinjstva iz meseca v mesec glede na skupni mesečni dohodek gospodinjstva.	430	6	3,09	1,11	1	6
Y16_Q42d Pogostost skrbi za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let.	432	4	4,57	1	1	5
Y16_Q42e Pogostost skrbi za invalidne ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več.	432	4	4,55	1,01	1	5
Y16_Q53 Ali menite, da je območje, kjer živite ... (urbanizacija, subjektivno)?	435	1	2,26	0,89	1	4
Y16_Q14 Koliko ur na teden običajno delate na svojem glavnem delovnem mestu, vključno s plačanimi ali z neplačanimi nadurami?	435	1	41,67	7,71	18	90
Y16_Q21 Kako verjetno ali malo verjetno je po vašem mnenju, da boste v naslednjih šestih mesecih izgubili službo?	424	12	3,87	1,11	1	5
Y16_Q57 Koliko časa (v minutah) skupaj na dan običajno porabite za pot na delo ali študij in nazaj s svojim običajnim prevoznim sredstvom?	429	6	35,48	28,64	0	180

Najprej pogledajmo tri postavke, ki merijo stopnjo konflikta med delom in družinskim življenjem. Povprečna vrednost prve postavke, »Iz službe sem prišel/-a preveč utrujen/-a, da bi lahko opravil/-a nekatera gospodinjska opravila, ki jih je treba opraviti«, je najnižja, 3,73, kar pomeni, da se ta dogodek dejansko zgodi najpogosteje (v povprečju je to med večkrat na mesec do večkrat na leto). Sledi postavka: »Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti.«, ki ima v povprečju vrednost s 4,11, kar pomeni, da se ta dogodek zgodi v povprečju večkrat na leto. Zadnja postavka, ki meri vpliv družinskega življenja na delo (»Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim,«), ima v povprečju vrednost 5,25, kar pomeni najredkejšo pojavnost. V povprečju se torej manj kot nekajkrat na leto zgodi, da se zaposleni ne morejo osredotočiti na delo zaradi družinskih odgovornosti. Povprečna vrednost indeksa konflikta med delom in družinskim življenjem je 4,36, kar pomeni, da imajo v povprečju zaposleni v Sloveniji le nekajkrat na leto ali manj pogosto nasprotje med delom in družinskim življenjem. Stopnja konflikta med delom in družinskim življenjem torej v Sloveniji v povprečju ni intenzivna, vendar pričakujemo, da bo povezana s pogostostjo oskrbovanja.

Obravnavamo populacijo, ki je v povprečju stara 42,18 let in sestavljena iz 47,6 odstotka žensk. Subjektivna ocena zdravja ima povprečje 2,02, kar pomeni, da v povprečju prebivalci ocenjuje zdravje kot dobro. Subjektivna ocena zadostnosti družinskih dohodkov je v povprečju 3,09, kar pomeni, da v povprečju slovenska gospodinjstva dobro shajajo z dohodkom (angl. *fairly easy*). Pogostost oskrbovanja osebe z ovirami ali oslabeledostjo, ki je mlajša od 75 let, je v povprečju 4,57, kar pomeni v povprečju manj kot enkrat do dvakrat na teden. Pogostost oskrbovanja osebe z ovirami ali oslabeledostjo, ki je starejša od 75 let, je v povprečju 4,55, kar pomeni manj kot enkrat do dvakrat na teden v povprečju.

Subjektivna ocena stopnje urbanizacije kraja bivanja ima povprečje 2,26, a če pogledamo frekvenčno porazdelitev (preglednica 5 v prilogi), vidimo, da 55,4 odstotka prebivalcev v Sloveniji živi v majhnem kraju ali vasi. Povprečno število ur dela je 41,67, z najmanjšo vrednostjo 18<sup>2</sup> in največjo vrednostjo 90 ur. Verjetnost, da bi v

2 Ker je le ena vrednost manjša od 20 ur in je to 18 ur, smo to enoto obdržali v analizi.

prihodnjih šestih mesecih izgubili delo, je v povprečju 3,87-odstotna, kar pomeni, da je to precej malo verjetno. Povprečno število minut prevoza od doma do mesta dela je v Sloveniji 35,48 minute.

V regresijsko analizo smo poleg oskrbovanja vključili še večje število kontrolnih spremenljivk, ki so pogosto obravnavane v raziskavah o konfliktu med delom in družinskim življenjem. Izvedli smo linearno regresijsko analizo po preverjanju porazdelitve rezidualnih vrednosti odvisne spremenljivke (približno normalna porazdelitev, ni večjih odstopanj pri grafičnem prikazu regresijski standardiziranih rezidualov), heteroskedastičnosti (ni velikih odstopanj) in multikolinearnosti (ni multikolinearnosti, vrednosti VIF so blizu 1). Rezultati v preglednici 3 pokažejo, da smo z vključenimi spremenljivkami pojasnili 16 odstotkov konflikta med delom in družinskim življenjem.

### **Preglednica 3:**

Delež pojasnjene variance.

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 <sup>a</sup>	0,157	0,136	1,0845

Rezultati regresijske analize so prikazani v preglednici 4<sup>3</sup>.

---

3 V preglednici so prikazani vsebinski rezultati.

**Preglednica 4:**

Rezultati regresijske analize.

	Nestand. Reg. Koef.		Stand. Reg. koef.	t	St. znač.
	B	Std. nap.	Beta		
(Constant)	4,645	0,618		7,517	0
Y16_HH2b Starost anketirancev	0,013	0,006	0,106	2,190	0,029
GENDER01 Spol	0,317	0,109	0,136	2,899	0,004
Y16_Q48 Na splošno bi lahko rekli, da je vaše zdravje ...	-0,390	0,075	-0,264	-5,167	0
Y16_Q88 Če pomislite na skupni mesečni dohodek svojega gospodinjstva: ali se vaše gospodinjstvo lahko preživi ...?	-0,093	0,052	-0,089	-1,786	0,075
Y16_Q42d Pogostost skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let.	-0,029	0,055	-0,025	-0,531	0,596
Y16_Q42e Pogostost skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več.	0,087	0,055	0,076	1,584	0,114
Y16_Q53 Ali menite, da je območje, kjer živite ... (urbanizacija, subjektivna)?	0,058	0,063	0,044	0,920	0,358
Y16_Q14 Čas, ki ga anketiranci porabijo za delo na svojem glavnem delovnem mestu.	-0,019	0,007	-0,130	-2,794	0,005
Y16_Q21 Kakšna je verjetnost, da boste v naslednjih 6 mesecih izgubili zaposlitev?	0,129	0,050	0,124	2,556	0,011
Y16_Q57 Minute, porabljene za pot na delo (na voljo ni nobene iz 4. EQLS).	0	0,002	0,011	0,242	0,809

Rezultati regresijske analize so zelo zanimivi, saj poleg tega, da oskrbovanje osebe, mlajše od 75 let, ni statistično značilno povezano s konfliktom med delom in družinskim življenjem, je oskrbovanje osebe, starejše od 75 let, le mejno (pogostejše oskrbovanje poveča konflikt med delom in družinskim življenjem, kot pričakovano). Na konflikt med delom in družinskim življenjem ne vplivata niti čas prevoza med delom in krajem bivanja ( $\beta=0,011$ ,  $p=0,809$ ) niti stopnja urbanizacije ( $\beta = 0,044$ ,  $p = 0,358$ ). Pred vsebinsko interpretacijo vpliva neodvisnih spremenljivk na stopnjo konflikta med delom in



družinskim življenjem se spomnimo, da manjša vrednost indeksa pomeni močnejši konflikt.

Z višanjem starosti se viša vrednost indeksa, kar pomeni, da se konflikt med delom in družinskim življenjem zmanjšuje ( $\beta = 0,106$ ,  $p = 0,029$ ). Stopnja konflikta med delom in družinskim življenjem je seveda značilno višja pri ženskah ( $\beta = 0,136$ ,  $p = 0,004$ ). S slabšanjem zdravja osebe se konflikt med delom in družinskim življenjem značilno viša ( $\beta = -0,264$ ,  $p = 0,000$ ). Podobno drži glede shajanja z dohodki gospodinjstva. Čim težje oseba shaja z dohodki gospodinjstva, tem večji je konflikt med delom in družinskim življenjem ( $\beta = -0,089$ ,  $p = 0,075$ ). Z večanjem števila ur na delu se značilno povečuje konflikt med delom in družinskim življenjem ( $\beta = 0,130$ ,  $p = 0,005$ ). Prav tako se z večanjem verjetnosti izgube zaposlitve v naslednjih šestih mesecih povečuje stopnja konflikta med delom in družinskim življenjem ( $\beta = 0,124$ ,  $p = 0,011$ ). Najmočnejši vpliv na konflikt med delom in družinskim življenjem ima zdravje, nato spol, sledijo ure dela, verjetnost izgube zaposlitve v naslednjih šesti mesecih in starost. Takoj naslednja spremenljivka po moči vpliva je pogostost oskrbovane osebe, starejše od pet let.

## Razprava

V poglavju smo se lotile analize konflikta med delom in družinskim življenjem, in sicer na statistično reprezentativnih podatkih za odraslo populacijo Slovenije. Obravnavale smo zaposlene osebe, ki so podrejene na delovnem mestu, torej morajo izvedbo svojih delovnih obremenitev usklajevati z nadrejenimi in s sodelavci. Med zaposlenimi osebami so nas zanimale osebe z oskrbovalnimi odgovornostmi za osebo, mlajšo od 75 let ali starejšo od 75 let, ki so na trgu dela vsaj polovično, tj. 20 ur tedensko.

Rezultati so precej skladni z ugotovitvami preteklih raziskav, vendar so se pokazale pomanjkljivosti sekundarnih podatkov, predvsem na področju ovrednotenja bremena oskrbe. Oskrbovanje osebe, mlajše od 75 let, ni statistično značilno povezano s konfliktom med delom in družinskim življenjem, medtem ko je oskrbovanje osebe, starejše od 75 let, mejno (pogostejše oskrbovanje poveča konflikt med delom in družinskim življenjem kot pričakovano). Podobno so Trukeschitz idr. (2013) ugotovili, da je oskrbovanje samo po sebi negativno

povezano z naporom (angl. *strain*) pri delu, skupaj s številom ur oskrbovanja in subjektivno občutenim bremenom oskrbovanja. Podobno ugotavlja tudi Stewart (2013), ki se je sicer lotila primerjave med običajno oskrbo otrok in ekstenzivno oskrbo otrok s posebnimi potrebami, ali Halinski idr. (2018), ki so konflikt med delom in družinskim življenjem opazovali za oskrbovalce običajnih otrok, starih ljudi in sendvič generacije (omenjeni obliki oskrbe skupaj). Li idr. (2014) so poleg oskrbe proučevali tudi konflikte v družinskem okolju, ki so še povečali konflikt med delom in družinskim življenjem. Barrah idr. (2004) so med značilnosti oskrbe vključili tudi trajanje zagotavljanja oskrbe pri raziskovanju konflikta med delom in družinskim življenjem.

Starost zmanjšuje konflikt med delom in družinskim življenjem, stopnja urbanizacije s konfliktom med delom in družinskim življenjem ni povezana, prav tako ne čas prevoza med domom in krajem dela, kar je razumljivo za slovenske razmere, saj čas potovanja v povprečju znaša 35 minut. Stopnja konflikta med delom in družinskim življenjem je seveda značilno višja pri ženskah ( $\beta = 0,136$ ,  $p = 0,004$ ), kar je v skladu s preteklimi raziskavami, saj so podobno ugotovili tudi Trukeschitz idr. (2013) ter Barrah idr. (2004). Podobno kot pri avstrijskih oskrbovalcih (Trukeschitz idr. 2013) je stopnja konflikta med delom in družinskim oskrbovanjem večja pri osebah s slabšim zdravstvenim stanjem.

S področja dela smo v model vključili več spremenljivk kot s področja oskrbovanja. V modelu imamo shajanje z dohodki, število ur dela in verjetnost izgube dela v prihodnjih šestih mesecih, kar so vse spremenljivke, ki značilno prispevajo h konfliktu med delom in družinskim življenjem. Tudi Trukeschitz idr. (2013), Stewart idr. (2013) ali Higgins idr. (1992) ugotavljajo podobno. Barrah idr. (2004) so v raziskovanje vključili tudi absentizem in namero po spremembi delovnega mesta in mogoče je pričakovati, da bodo osebe, ki imajo višjo izraženo stopnjo konflikta, tudi pogosteje odsotne z delovnega mesta ali bodo iskale delovno mesto, ki bolj ustreza oskrbovalnim obremenitvam.

V empirični model bi bilo dobro vključiti še organizacijski in institucionalni okvir ter možnosti fleksibilnega dela, saj so ti zelo pomembni za vzpostavljanje meja med delom in oskrbovanjem ter ohranjanje nadzora nad obremenitvami na obeh področjih. Slovenski sistem oskrbovanja je sicer opisan kot kontekst raziskovanja, vendar ga ni mogoče vključiti v empirični model kot zbir neodvisnih

spremenljivk. Glede na večjo podporo oskrbi otrok kot oskrbi starih so rezultati morda tudi odsev slovenskega sistema oskrbe, kot ga opisuje raziskava EUROFOUND-a (2015) o politikah.

## Omejitve

Statistična analiza sekundarnih podatkov prinaša s seboj številne omejitve, ki jih bomo na kratko analizirali. Najprej, podatki so stari (2016), vendar je to zadnja serija podatkov, ki so bili zbrani pred pandemijo covid-19. Agencija Eurofound (2023) je sicer zbirala podatke o kakovosti življenja v času pandemije, vendar so zaradi nezmožnosti anketiranja v živo podatke zbrali na nereprezentativnih priložnostnih vzorcih, ki ne omogočajo sklepanja na populacijo prebivalcev. Anketni vprašalnik sicer vključuje številne trditve, vendar ne ravno tistih, ki bi bile najprimernejše za obravnavo te tematike. Npr. o konfliktu med delom in družinskim življenjem imamo le tri trditve, oskrbovanje je merjeno posplošeno, manjkajo npr. kazalniki o vrsti oskrbe, o čustveni in fizični zahtevnosti oskrbe ter podobno. V letu 2016 v vprašalnik niso vključeni kazalniki fleksibilnosti zaposlitve, kot npr. koriščenje ur za izrabo za prosti dan, fleksibilen začetek in zaključek dela, možnost, da se v izjemni situaciji vzame dan dopusta in podobno.

## Viri

- Arksey, H. (2002). Combining informal care and work: supporting carers in the workplace. *Health and Social Care in the Community*, 10(3), 151–161.
- Barrah, J., Shultz, K., Baltes, B., & Stolz, H. (2004). Men«s and women«s eldercare-based work-family conflict: antecedents and work-related outcomes. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice About Men As Fathers*, 2, 305–330.
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative research on work-family in the management field: a review: qualitative research on work-family. *Applied Psychology*, 66.
- Brouwer, W. B. F., van Exel, N. J. A., van den Berg, B., van den Bos, G. A. M., & Koopmanschap, M. A. (2005). Process utility from providing informal care: the benefit of caring. *Health Policy*, 74(1), 85–99.
- Carmichael, F., Hulme, C., Sheppard, S., & Connell, G. (2008). Work – life imbalance: informal care and paid employment in the UK. *Feminist Economics*, 14(2), 3–35.

- Chan, C., Vickers, T., & Barnard, A. (2019). Meaning through caregiving: a qualitative study of the experiences of informal carers. *The British Journal of Social Work*, 50(3), 682–700. Pridobljeno 24. 5. 2024 s [https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/36253/1/13797\\_Vickers.pdf](https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/36253/1/13797_Vickers.pdf).
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202–215.
- Elmet, C. A. (2001). Neformalni oskrbovalci starejših odraslih: obremenitev oskrbovalcev in koristi oz. prednosti skupin za samopomoč. *Socialno delo*, 40(6), 323–327.
- Euracarers (2023). *About carers*. Pridobljeno 24. 5. 2024 s <https://eurocarers.org/about-carers>.
- Eurofound (2015). *Working and caring: reconciliation measures in times of demographic change*. Publications Office of the European Union. Pridobljeno 11. 6. 2024 s <https://www.eurofound.europa.eu/bg/publications/2015/working-and-caring-reconciliation-measures-times-demographic-change>.
- Eurofound (2018). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union. Pridobljeno 11. 6. 2024 s <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/european-quality-life-survey-2016>.
- Eurofound (2023). *European Quality of Life Survey Integrated Data File, 2003–2016* (zbirka podatkov). UK Data Service. Pridobljeno 11. 6. 2024 s <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7348-3>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2023). *European Quality of Life Survey Integrated Data File, 2003–2016*. [Zbirka podatkov]. 3rd Edition. UK Data Service. SN: 7348. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7348-3>.
- Feinberg, L., & Choula, R. (2012). *Understanding the impact of caregiving on work*. AARP Public Policy Institute. Pridobljeno 24. 5. 2024 s <https://worklife.msu.edu/wp-content/uploads/2022/12/AARP-PublicPolicy-Institute-understanding-impact-family-caregiving-work.pdf?x13446>.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. V J. C. Quick, & L. E. Tetrick (ur.), *Handbook of occupational health psychology* (str. 143–162). American Psychological Association.
- Grant, G., & Nolan, M. (2007). Informal carers: sources and concomitants of satisfaction. *Health & Social Care in the Community*, 1, 147–159.
- Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: individual, interpersonal, and organizational issues. V E. B. Goldsmith (ur.), *Work and Family: Theory, Research, and Applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

- Greenwood, N., Mackenzie, A., Wilson, N., & Cloud, G. (2009). Managing uncertainty in life after stroke: a qualitative study of the experiences of established and new informal carers in the first 3 months after discharge. *International Journal of Nursing Studies*, 46(8), 1122–1133.
- Halinski, M., Duxbury, L., & Higgins, C. (2018). Working while caring for mom, dad, and junior too: exploring the impact of employees' caregiving situation on demands, control, and perceived stress. *Journal of Family Issues*, 39(12), 3248–3275.
- Haar, J. M., (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51–75.
- Hlebec, V., & Rakar, T. (2017). Ageing policies in Slovenia: before and after austerity. V Ł. Tomczyk, & A. Klimczuk (ur.), *Selected contemporary challenges of ageing policy* (str. 27–51). Krakow: Uniwersytet pedagogiczny w Krakowie.
- Jones, C. (2021). Spotlight on carers. *International Psychogeriatrics*, 34, 775–777.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). Work-life balance: key issues. V F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (ur.), *Work-life balance: a psychological perspective* (str. 1–9). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L. (2010). Work-life initiatives and organizational change: overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human relations; studies towards the integration of the social sciences*, 63, 3–19.
- Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: a review and research framework. *Journal of Management*, 49(6), 2062–2108.
- Lafferty, A., Phillips, D., Fealy, G., Paul, G., Duffy, C., Dowling-Hetherington, L., & Kroll, T. (2023). Making it work: a qualitative study of the work-care reconciliation strategies adopted by family carers in Ireland to sustain their caring role. *Community, Work & Family*, 26(3), 292–311.
- Li, A., Shaffer, J., & Bagger, J. (2015). The psychological well-being of disability caregivers: examining the roles of family strain, family-to-work conflict, and perceived supervisor support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 40–49.
- Lindt, N., van Berkel, J., & Mulder, B. C. (2020). Determinants of overburdening among informal carers: a systematic review. *BMC Geriatrics*, 20(1), 304.

- Lingard, H., Turner, M., & Harley, J. (2020). *A sense of place: building a mentally healthy workplace literature review final*. RMIT University: Construction Work Health and Safety Research @ RMIT. Pridobljeno 29. 5. 2024 s <https://www.rmit.edu.au/about/schools-colleges/property-construction-and-project-management/research/research-centres-and-groups/construction-work-health-safety-research/projects/building-a-mentally-healthy-workplace>.
- Molina-Mula, J., Gallo-Estrada, J., & Gonzalez-Trujillo, A. (2020). Self-perceptions and behavior of older people living alone. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8739.
- Mullins, L., Charbonneau, É., & Riccucci, N. (2021). The effects of family responsibilities discrimination on public employees« satisfaction and turnover intentions: can flexible work arrangements help? *Review of Public Personnel Administration*, 41, 384–410.
- Nagode, M., & Srakar, A. (2015). Neformalni oskrbovalci: kdo izvaja neformalno oskrbo, v kolikšnem obsegu in za koga. V B. Majcen (ur.), *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji: prvi rezultati raziskave SHARE. Share Slovenija*. Inštitut za ekonomska raziskovanja. Pridobljeno 24. 5. 2024 s [http://www.share-slovenija.si/files/documents/prvi\\_rezultati\\_slovenija/Publikacija\\_IER\\_23.pdf](http://www.share-slovenija.si/files/documents/prvi_rezultati_slovenija/Publikacija_IER_23.pdf).
- Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work–life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177–198.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2003). Differences between caregivers and non-caregivers in psychological health and physical health: a meta-analysis. *Psychology of Aging*, 18(2), 250–267.
- Ramovš, J. (2015). Neformalni oskrbovalci. *Kakovostna starost*, 18(1), 68–71.
- Rexhaj, S., Nguyen, A., Favrod, J., Coloni-Terrapon, C., Buisson, L., Drainville, A., & Martinez, D. (2023). Woman involvement in the informal caregiving field: a perspective review. *Frontiers in Psychiatry*, 18(14). doi. org/10.3389/fpsy.2023.1113587
- Sardadvar, K., & Mairhuber, I. (2018). Employed family carers in Austria. The interplays of paid and unpaid work – beyond “reconciliation”. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 43(1), 61–72.
- Schulz, R., & Sherwood, P. R. (2008). Physical and mental health effects of family caregiving. *American Journal of Nursing*, 108(9), 23–70.
- Sharabi, M. (2017). Work, family and other life domains centrality among managers and workers. *International Journal of Social Economics*, 44(10), 1307–1321.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578.

- Stewart, L. M. (2013). Family care responsibilities and employment: exploring the impact of type of family care on work–family and family–work conflict. *Journal of Family Issues*, 34(1), 113–138.
- Sumra, M. K., & Schillaci, M. A. (2015). Stress and the multiple-role woman: taking a closer look at the “Superwoman”. *PLoS One*, 10(3), doi: 10.1371/journal.pone.0120952
- Šadl, Z. (2006). Plačano gospodinjsko delo v Sloveniji. *Družboslovne razprave*, 22(53), 33–54.
- Torres, A., Brites, R., Coelho, B., Cardoso, I., & Jerónimo, P. (2008). *New meanings of the family in Europe: gender relations between ideology and practice* (Delovni dokument). Research Committee on Women in Society (RC32), Joint Session 2: The Challenges of women's participation/exclusion in public and private contexts. Sociological research and public debate Barcelona, Spain.
- Trukeschitz, B., Schneider, U., Mühlmann, R., & Ponocny, I. (2013). Informal eldercare and work-related strain. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(2), 257–267.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75–87.
- Wharton, A. S. (2012). Work and family in the 21st century: four research domains. *Sociology Compass*, 6(3), 219–235.
- Zakon o dolgotrajni oskrbi (2021). *Ul. RS*, št. 196/21, 163/22, 18/23 – ZDU-1O in 84/23 – ZDOsk-1.

## Priloge

### Preglednica 5:

Frekvenčne porazdelitve.

<b>Y16_Q20a Iz službe sem prišel/-a preveč utrujen/-a, da bi opravil/-a nekatera gospodinjstva opravila, ki jih je treba opraviti.</b>			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1 Vsak dan	29	6,6	6,6
2 Večkrat tedensko	89	20,5	27,2
3 Večkrat mesečno	104	24	51,2
4 Večkrat letno	34	7,7	58,9
5 Manj pogosto/redko	109	25	83,9
6 Nikoli	70	16,1	100
Skupaj	434	100	
99 Brez odgovora	2		
	436		
<b>Y16_Q20b Zaradi časa, ki ga preživim na delovnem mestu, težko opravljam svoje družinske obveznosti.</b>			
1 Vsak dan	21	4,9	4,9
2 Večkrat tedensko	69	15,9	20,8
3 Večkrat mesečno	88	20,2	41
4 Večkrat letno	29	6,6	47,7
5 Manj pogosto/redko	118	27,3	74,9
6 Nikoli	109	25,1	100
Skupaj	434	100	
99 Brez odgovora	2		
	436		
<b>Y16_Q20c Zaradi družinskih obveznosti se pri delu težko osredotočim.</b>			
1 Vsak dan	3	0,7	0,7
2 Večkrat tedensko	16	3,7	4,4
3 Večkrat mesečno	25	5,7	10,1
4 Večkrat letno	26	6	16
5 Manj pogosto/redko	123	28,2	44,3
6 Nikoli	242	55,7	100
Skupaj	435	100	
99 Brez odgovora	1		
	436		



**Preglednica 5 (nadaljevanje):**

Frekvenčne porazdelitve.

<b>Konflikt med delom in oskrbo</b>			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1,0 Visok konflikt	3	0,7	0,7
1.3	3	0,7	1,3
1.7	2	0,6	1,9
2.0	15	3,4	5,3
2.3	2	0,6	5,8
2.7	15	3,5	9,4
3.0	25	5,7	15,1
3.3	47	10,9	26
3.7	38	8,7	34,7
4.0	38	8,7	43,4
4.3	29	6,7	50,1
4.7	40	9,2	59,3
5.0	57	13,1	72,3
5.3	37	8,5	80,8
5.7	27	6,3	87
6,0 Brez konflikta	56	13	100
Skupaj	433	100	
Sistem	3		
	436		
<b>Q01 SPOL</b>			
0 Ženske	207	47,6	47,6
1 Moški	228	52,4	100
Skupaj	436	100	
<b>Y16_Q48 Kako je na splošno z vašim zdravjem?</b>			
1 Zelo dobro	109	25	25
2 Dobro	217	49,9	74,9
3 Zadovoljivo	93	21,3	96,2
4 Slabo	17	3,8	100
Skupaj	436	100	

<b>Y16_Q88 Če pomislite na skupni mesečni dohodek vašega gospodinjstva: ali se vaše gospodinjstvo lahko preživi ...?</b>			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1 Zelo enostavno	24	5,6	5,6
2 Enostavno	118	27,4	32,9
3 Dokaj enostavno	131	30,6	63,5
4 Z nekaj težavami	121	28,1	91,5
5 S težavo	26	6,1	97,6
6 Z veliko težavami	10	2,4	100
Skupaj	430	100	
99 (Brez odgovora)	6		
	436		

**Preglednica 5 (nadaljevanje):**  
 Frekvenčne porazdelitve.

<b>Y16_Q42d Absolutna frekvenca skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let.</b>			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1 Vsak dan	20	4,7	4,7
2 Večkrat tedensko	12	2,8	7,4
3 Enkrat ali dvakrat tedensko	7	1,7	9,1
4 Manj pogosto	57	13,1	22,2
5 Nikoli	336	77,8	100
Skupaj	432	100	
99 Brez odgovora	4		
	436		
<b>Y16_Q42e Absolutna frekvenca skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več.</b>			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1 Vsak dan	21	4,9	4,9
2 Večkrat tedensko	9	2	7
3 Enkrat ali dvakrat tedensko	14	3,2	10,2
4 Manj pogosto	56	13	23,1
5 Nikoli	332	76,9	100
Skupaj	432	100	
99 Brez odgovora	4		
	436		

Y16_Q53 Ali menite, da je območje, kjer živite ...? (urbanizacija, subjektivno)			
	Absolutna frekvenca	Odstotki	Kumulativni odstotki
1 Odprto podeželje	70	16,2	16,2
2 Vas/majhno mesto	241	55,4	71,6
3 Srednje do večje mestece	65	14,9	86,5
4 Veliko mesto ali mestno predmestje	59	13,5	100
Skupaj	435	100	
99 Brez odgovora	1		
	436		

**Preglednica 6:**

Kazalniki multikolinearnosti.

	Kol. Ind. Collinearity Statistics	VIF
	Tolerance	
(Constant)		
Y16_HH2b Starost anketiranca	0,897	1,115
GENDER01 Spol	0,965	1,037
Y16_Q48 Na splošno bi lahko rekli, da je vaše zdravje ...	0,808	1,238
Y16_Q88 Če pomislite na skupni mesečni dohodek vašega gospodinjstva: ali se vaše gospodinjstvo lahko preživi ...?	0,854	1,172
Y16_Q42d Pogostost skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, mlajše od 75 let.	0,929	1,076
Y16_Q42e Pogostost skrbi za ljudi z ovirami ali onemogle družinske člane, sosede ali prijatelje, stare 75 let ali več	0,921	1,086
Y16_Q53 Ali menite, da je območje, kjer živite ...? (urbanizacija, subjektivna)	0,938	1,066
Y16_Q14 Čas, ki ga anketiranci porabijo za delo na svojem glavnem delovnem mestu.	0,973	1,028
Y16_Q21 Kakšna je verjetnost, da boste v naslednjih 6 mesecih izgubili zaposlitev.	0,905	1,105
Y16_Q57 Minute, porabljene za pot na delo (na voljo ni nobene iz 4. EQLS)	0,979	1,021