

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

Potreba po oskrbi se spreminja.

Prilagoditi se mora tudi trg dela.

www.eurocarers.org/ecd

Pogovor z dr. Tjašo Potočnik, raziskovalko na Fakulteti za družbene vede

Kako bi na kratko opisali trenutni položaj zaposlenih neformalnih oskrbovalcev v slovenski zakonodaji? Katere pravice in zakonske možnosti ima danes zaposleni, ki mora poleg svoje službe skrbeti za bližnjo osebo?

Položaj zaposlenih neformalnih oskrbovalcev se je izboljšal predvsem s spremembo Zakona o delovnih razmerjih leta 2023, s katero so v zakonodaji jasneje prepoznani. Njihove pravice pa ostajajo razpršene med delovno in zdravstveno zakonodajo ter sistem dolgotrajne oskrbe, zato se je v njih težko znajti.

Zakon o delovnih razmerjih zaposlenim neformalnim oskrbovalcem omogoča pet dni neplačanega oskrbovalskega dopusta na leto in pravico, da zaprosijo za krajši delovni čas, delo od doma ali drugačno razporeditev delovnega časa. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju omogoča plačano odsotnost zaradi nege, vendar le za otroka ter zakonca ali partnerja – ne pa za starše ali stare starše, ki so pogosto prejemniki oskrbe. Zakon o dolgotrajni oskrbi omogoča družinskim članom osebe, ki je po oceni upravičenosti do dolgotrajne oskrbe uvrščena v 4. ali 5. kategorijo potreb, da postanejo oskrbovalci družinskega člana, vendar le pod določenimi pogoji, pri čemer je eden izmed njih tudi, da živijo z oskrbovancem na istem naslovu. V določenih primerih lahko zaposleni oskrbovalec ohrani zaposlitev za polovični delovni čas in za drugo polovico pridobi status oskrbovalca družinskega člana. To je mogoče le, če si oskrbo delita dva oskrbovalca družinskega člana, zato je ta možnost dostopna le ozkemu krogu zaposlenih oskrbovalcev.

Ključno vprašanje pa je, ali lahko zaposleni oskrbovalci formalno zagotovljene pravice tudi dejansko uporabijo v vsakdanjem življenju. V okviru doktorske disertacije o usklajevanju plačanega dela in neformalne oskrbe starih ljudi sem opravila intervjuje s 53 zaposlenimi oskrbovalci. Ugotovitve kažejo, da se njihove možnosti za usklajevanje dela in oskrbe precej razlikujejo. Zaposleni z varno in prilagodljivo zaposlitvijo imajo praviloma več možnosti kot tisti, ki delajo v izmenah, prejemajo nizke dohodke ali imajo manj varno zaposlitev. Na njihove zmožnosti usklajevanja pomembno vplivajo tudi podpora delodajalca, zahtevnost oskrbovalne situacije ter razpoložljivost družinske pomoči in formalnih storitev. Formalno enake pravice zato zaposlenim oskrbovalcem še ne zagotavljajo enakih možnosti za usklajevanje dela in oskrbe v praksi.

Leta 2023 je bila v ZDR-1 uvedena pravica do petih dni oskrbovalskega dopusta. Kaj ta pravica v praksi pomeni za zaposlenega in v katerih primerih jo lahko uveljavlja?

To pomeni, da so zaposleni neformalni oskrbovalci po 167.a členu Zakona o delovnih razmerjih upravičeni do petih delovnih dni odsotnosti na leto, kadar družinski član (zakonec ali partner, otrok ali starš) ali oseba iz skupnega gospodinjstva zaradi zdravstvenih razlogov potrebuje znatnejšo nego. To so lahko na primer situacije ob nenadnem poslabšanju zdravja ali po odpustu iz bolnišnice. Zaposleni mora delodajalca o koriščenju oskrbovalskega dopusta obvestiti vnaprej ali, če to ni mogoče, najpozneje v treh delovnih dneh po njenem nastopu. Predložiti mora izjavo o razlogih za nego in ustrezna dokazila. Če so zakonski pogoji izpolnjeni, gre za pravico, ki je delodajalec ne more zavrniti.

Pet dni odsotnosti je lahko pomembna pomoč v akutni situaciji, ne rešuje pa usklajevanja plačanega dela z oskrbo, ki traja več mesecev ali let. Glavna omejitev je, da je dopust neplačan. Zato ga lažje koristijo zaposleni z višjimi dohodki ali prihranki, medtem ko lahko za zaposlenega z nizko plačo že en dan brez nadomestila pomeni veliko finančno breme. Ker intenzivnejšo oskrbo pogosteje prevzemajo ženske, lahko takšna ureditev dodatno pogloblja razlike med spoloma pri dohodkih, kariernem napredovanju in pokojninah. Zakon prav tako ne omogoča koriščenja dopusta po urah, čeprav bi bila takšna možnost uporabna.

Zakon omogoča tudi, da zaposleni zaprosi za drugačno razporeditev delovnega časa oziroma prilagoditev dela. Kako učinkovita je ta možnost v praksi in koliko je odvisna od pripravljenosti delodajalca?

Ta možnost je pomembna, vendar je v praksi precej odvisna od delodajalca: od organizacije dela, kadrovskega zmožnosti, odnosa nadrejenega in pogajalskega položaja zaposlenega. Zaposleni lahko zaprosi za krajši delovni čas, delo od doma ali drugačno razporeditev delovnega časa. Delodajalec mora svojo odločitev v 15 dneh pisno obrazložiti, prošnji pa ni dolžan ugoditi.

V raziskavi, ki sva jo s prof. dr. Valentino Hlebec lani objavili v reviji *Healthcare*, sva ugotovili, da so zaposleni z najmanj prilagodljivimi delovnimi pogoji, med katerimi prevladujejo ženske z nižjim socialno-ekonomskim položajem, pogosteje prisiljeni skrajšati delovni čas, se premestiti ali zamenjati zaposlitev. To kaže, da breme prilagajanja še vedno pogosto nosijo oskrbovalci sami. Zato možnosti usklajevanja ne bi smele biti odvisne od posameznega delodajalca ali sektorja. Potrebovali bi minimalne standarde prilagodljivega dela, pomembni pa sta tudi podpora nadrejenih in organizacijska kultura, v kateri je oskrba priznana kot legitimna življenjska okoliščina. Kot opozarja Heejung Chung v knjigi *The Flexibility Paradox*, prilagodljiv urnik ali delo od doma sama po sebi še ne zmanjšata konflikta med delom in oskrbo, saj se lahko delo razširi v prosti čas. Učinkovita prilagodljivost mora zato zaposlenemu omogočati tudi nadzor nad organizacijo in obsegom dela, predvidljiv urnik, možnost odziva v nujnih primerih ter pravico do odklopa – brez negativnih posledic za njegovo poklicno pot.

Kje vidite največje vrzeli med pravicami, ki jih določa zakon, in dejanskimi možnostmi, ki jih imajo oskrbovalci na delovnem mestu?

Največjo vrzel vidim med formalno zagotovljenimi pravicami in tem, kar lahko zaposleni oskrbovalci dejansko uporabijo, ne da bi s tem ogrozili svojo finančno varnost ali poklicne možnosti. Pravice so pogosto časovno omejene in premalo prilagodljive, medtem ko je oskrba praviloma dolgotrajna, njena intenzivnost pa se spreminja.

V doktorski raziskavi ugotavljam, da načini usklajevanja dela in oskrbe pogosto niso rezultat svobodne izbire, temveč odziv na pomanjkanje podpore države, storitev in delodajalcev. Oskrbovalci zato porabljajo letni dopust, prilagajajo ali skrajšujejo delovni čas, zamenjajo zaposlitev ali del oskrbe prenesejo na

sorodnike oziroma plačane izvajalce. Ker teh možnosti nimajo vsi, se pri usklajevanju dela in oskrbe kažejo tudi širše družbene neenakosti.

Posledice občutita tako oskrbovalec kot oskrbovanec. Zaradi dvojne obremenjenosti s plačanim delom in oskrbo zaposleni oskrbovalci pogosto opuščajo prostočasne dejavnosti in dopuste ter doživljajo hude stiske. To zmanjšuje njihovo dobrobit in lahko vpliva tudi na kakovost oskrbe, saj nekatere potrebe oskrbovanca lahko ostanejo nezadovoljene. Vrzal med formalnimi pravicami in njihovo dejansko uporabnostjo bi zato morali zmanjšati s plačano odsotnostjo, ki bi jo bilo mogoče izrabiti tudi po urah, možnostjo začasnega skrajšanja delovnega časa in daljšo plačano odsotnostjo v obdobjih intenzivnejše oskrbe. Zaposleni bi morali biti pri uporabi teh pravic zaščiteni pred diskriminacijo in negativnimi posledicami za poklicno pot.

Ali lahko človek, ki želi ostati aktiven na trgu dela, v sistemu dolgotrajne oskrbe najde dovolj fleksibilno rešitev – ali je pogosto postavljen pred izbiro »služba ali skrb za bližnjega«?

Enoznačnega odgovora ni. Odvisno je od tega, kako intenzivne so potrebe osebe, ki potrebuje oskrbo, in kakšne vire ima oskrbovalec (na primer v družini, na delovnem mestu in v sistemu dolgotrajne oskrbe). Zaposlitev je za oskrbovalce pomembna tudi sama po sebi: prinaša dohodek, socialno varnost in pogosto dragocen odmik od oskrbe. Zakon o dolgotrajni oskrbi sicer prinaša pomembno podporo, a njegov učinek je odvisen od tega, ali bo sistem zagotovil storitve v potrebnem obsegu in takrat, ko jih človek potrebuje. Kadar med pravico na papirju in razpoložljivo podporo nastane vrzel, jo zapolni družina: s plačano pomočjo, s pomočjo sorodnikov in sosedov ali z več lastne oskrbe, na račun počitka, prostega časa ali plačanega dela. Zato bi bilo preveč poenostavljeno reči, da so zaposleni oskrbovalci avtomatično postavljeni pred izbiro »služba ali oskrba«. Bolj ustrezno je reči, da so možnosti izbire neenakomerno porazdeljene. Nekdo ob podpori delodajalca, javnih storitev in bližnjih ostane zaposlen brez večjih posledic, drugemu pa že manjša vrzel v formalni oskrbi pomeni več ur neplačane oskrbe in poseg v delo, prosti čas ali zdravje.

Kako je urejena pravica do odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana in kdo je do nje upravičen?

Plačana začasna odsotnost zaradi nege družinskega člana je urejena v Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Krog upravičencev je razmeroma ozek in se razlikuje od oskrbovalskega dopusta: pravica je namenjena predvsem negi otroka ter zakonca oziroma partnerja. Za zakonca ali partnerja lahko osebni zdravnik odobri do deset koledarskih dni, imenovani zdravnik ZZS pa izjemoma do 20; pri otrocih so obdobja daljša. Starši, tisti in tašče, stari starši ter sorojenci v to pravico praviloma niso vključeni – za starša lahko zaposleni izrabi le petdnevni neplačani oskrbovalski dopust. Moji sogovorniki iz doktorske raziskave, ki za bližnjega niso mogli uveljaviti plačane odsotnosti, so bili najpogosteje prisiljeni porabiti letni dopust, nekateri pa so poročali, da so se zatekli tudi k bolniški odsotnosti zase. Kadar sistem ne zagotovi ustrezne odsotnosti, se breme usklajevanja preprosto prenese na posameznika in njegovo družino.

Ali ljudje sploh vedo, katere pravice imajo kot zaposleni neformalni oskrbovalci in kam se lahko obrnejo po informacije? Kje po vaših izkušnjah nastane največ težav – pri poznavanju pravic, njihovem uveljavljanju ali pri pripravljenosti delodajalcev, da jih omogočijo?

Težave se pojavljajo na vseh treh ravneh: pri poznavanju pravic, njihovem uveljavljanju in podpori delodajalcev. Mnogi se niti ne prepoznajo kot oskrbovalci, saj se oskrba navadno začne z občasno pomočjo, nato pa se obveznosti postopoma povečujejo. Pomoč staršu ali partnerju zato pogosto razumejo predvsem

kot družinsko dolžnost, ne kot oskrbovalno vlogo, s katero so povezane določene pravice. Informacije so poleg tega razpršene, samo poznavanje pravic pa še ne pomeni, da jih je mogoče v praksi tudi uporabiti.

Informacije o pravicah iz delovnega razmerja lahko zaposleni poiščejo pri kadrovski službi, sindikatu ali Inšpektoratu RS za delo, glede plačane odsotnosti zaradi nege pri osebnem zdravniku oziroma ZZSZ, glede pravic iz dolgotrajne oskrbe, vključno s statusom oskrbovalca družinskega člana, pa na vstopnih točkah centrov za socialno delo ali na telefonski številki 114. Pomembna težava je tudi premajhna ozaveščenost delodajalcev. Zaposleni o svojih oskrbovalnih obveznostih pogosto ne govorijo zaradi strahu pred nerazumevanjem, stigmatizacijo ali negativnimi posledicami za poklicno pot, zato njihove potrebe ostajajo nevidne. Delodajalci bi morali zaposlene jasno obveščati o pravicah, ustrezno usposablјati vodje ter ustvarjati varno in podporno organizacijsko kulturo. Ukrepi družini prijaznih podjetij so namreč še vedno bolj usmerjeni v starševstvo kot v oskrbo starejših.

Ali je naš sistem danes že dovolj prilagojen temu, da bomo kot družba živeli dlje in da bo vse več ljudi skrbelo za svoje starše in druge bližnje? Kaj bi bilo treba še spremeniti? Ali bi bilo treba razširiti krog oseb, za katere lahko zaposleni uveljavlja pravico do odsotnosti zaradi nege?

Mislim, da naš sistem še ni dovolj prilagojen starajoči se družbi. Več kot petina prebivalcev Slovenije je že starih 65 let ali več, družine so manjše in pogosto živijo narazen, usklajevanje plačanega dela in neformalne oskrbe starih ljudi pa postaja vse zahtevnejše. Potrebe po oskrbi bodo zato naraščale, družine pa jih bodo, brez ustrezne podpore države, lokalnih skupnosti in delodajalcev, vse težje zadovoljevale. Zato menim, da bi bilo treba spremeniti predvsem tri stvari: zagotoviti dostopne in kakovostne storitve dolgotrajne oskrbe, zaposlenim oskrbovalcem omogočiti prilagodljivo delo in plačano odsotnost ter oskrbo priznati kot družbeno nujno in vredno delo.

Smiselno bi bilo razširiti tudi krog oseb, za katere je mogoče uveljavljati odsotnost zaradi nege. Zakonodaja ne bi smela izhajati le iz tradicionalne predstave družine. Za starejšo osebo pogosto skrbijo tudi bratje in sestre, drugi sorodniki, prijatelji ali sosedje, ki z njo ne živijo. Zato bi bilo ustreznejše izhajati iz dejanskega oskrbovalnega razmerja, ne zgolj iz sorodstvene vezi ali skupnega naslova. V Avstriji je na primer pravica zasnovana širše, saj vključuje večji krog bližnjih sorodnikov, tudi kadar ne živijo v istem gospodinjstvu.

Oskrba namreč ni le zasebna odgovornost posameznika ali družine, temveč dejavnost, od katere je odvisno delovanje celotne družbe. Odgovornost zanjo bi si morali pravičnejše razdeliti država, delodajalci, skupnosti in družine, znotraj družin pa tudi moški in ženske. Skrb za bližnjega zato ne bi smela voditi v izgubo dohodka, slabše zaposlitvene možnosti ali poklicno prikrajšanost, ženske pa ne bi smele nositi nesorazmernega deleža oskrbovalnega bremena.