

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALITIČNI PREGLED OBSEGA IN VZORCEV IZRABE
DOPUSTA PRED IN MED EPIDEMIJO COVID-19**

Ljubljana, marec 2023

PETER SEVER

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Peter Sever, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analitični pregled obsega in vzorcev izrabe dopusta pred in med epidemijo COVID-19, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Robertom Kašetom

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 LETNI DOPUST	3
1.1 Opredelitev in pomen letnega dopusta	3
1.2 Zgodovina in razvoj letnega dopusta	5
1.3 Odmera letnega dopusta	5
1.4 Načini izrabe letnega dopusta	6
1.5 Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta	7
1.6 Prenos neizrabljenega dela dopusta	7
1.7 Nadomestilo za neizrabljen letni dopust	8
1.8 Predčasno zaključevanje letnega dopusta na podlagi upravičenih razlogov	8
2 VPLIVI KORONAVIRUSA IN LETNI DOPUST	9
2.1 Epidemija koronavirusa	11
2.2 Interventna zakonodaja za omilitev posledic epidemije	12
2.2.1 PKP-1	13
2.2.2 PKP-3	13
2.2.3 PKP-7	13
2.2.4 PKP-9	14
2.2.5 PKP-10	14
2.3 Prilagoditev delovnih organizacij za zajezitev širjenja koronavirusa	14
2.3.1 Delo od doma.....	16
2.3.2 (Ne)prostovoljna izraba letnega dopusta	18
2.3.3 Višja sila.....	18
2.3.4 Krajši delovni čas	19
2.4 Vzorci izrabe letnega dopusta	20
2.4.1 Turizem in njegovi vplivi na posameznika	21
2.4.2 Vzorci izrabe letnega dopusta v času trajanja protikoronskih ukrepov v Sloveniji.....	23
3 ANALIZA IZRABE LETNEGA DOPUSTA V IZBRANEM PODJETJU	25
3.1 Predstavitev podjetja	25

3.2	Metodologija raziskave	25
3.2.1	Potek raziskave	25
3.2.2	Predstavitev vzorca	27
3.3	Raziskovalna vprašanja	30
3.4	Rezultati in interpretacija	30
3.4.1	Gruče podobnih značilnosti s postopkom popolnega ujemanja	30
3.4.2	Vpliv demografskih značilnosti in drugih dejavnikov na izrabo letnega dopusta	36
3.4.2.1	<i>Spol</i>	36
3.4.2.2	<i>Starost</i>	37
3.4.2.3	<i>Starševstvo</i>	39
3.4.2.4	<i>Delež porabljenega dopusta v letu 2022</i>	40
3.4.2.5	<i>Število dni dodeljenega dopusta v letu 2022</i>	41
3.4.2.6	<i>Seštevek števila dni dela od doma v obdobju 2020–2022</i>	43
3.4.2.7	<i>Zahtevnost delovnega mesta</i>	45
3.4.2.8	<i>Stopnja izobrazbe</i>	47
3.4.3	Povzetek rezultatov	48
3.5	Lastnosti posameznih gruč	48
3.6	Sprememba vzorcev izrabe letnega dopusta	49
4	DISKUSIJA	51
4.1	Priporočila in napotki	53
4.2	Omejitve ter predlogi za nadaljnjo raziskovalno delo	55
	SKLEP	56
	LITERATURA IN VIRI	57

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Prikaz spolne strukture gruč	36
Tabela 2:	Izračun povezanosti spremenljivk s pomočjo Pearsonovega hi- kvadrata	37
Tabela 3:	Prikaz spremenljivke starosti glede na gruče zaposlenih	37
Tabela 4:	Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko starost	38
Tabela 5:	Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko starost	38
Tabela 6:	Prikaz parne primerjave za spremenljivko starost	38
Tabela 7:	Prikaz spremenljivke starševstvo glede na gruče zaposlenih	39

Tabela 8: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko starševstvo.....	39
Tabela 9: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko starševstvo...	40
Tabela 10: Prikaz spremenljivke delež porabljenega dopusta v letu 2022 glede na gruče zaposlenih	40
Tabela 11: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022.....	41
Tabela 12: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022.....	41
Tabela 13: Prikaz parne primerjave za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022.....	41
Tabela 14: Prikaz spremenljivke števila dni dodeljenega dopusta v letu 2022 glede na gruče zaposlenih	42
Tabela 15: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta.....	42
Tabela 16: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta	43
Tabela 17: Prikaz parne primerjave za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta...	43
Tabela 18: Prikaz spremenljivke seštevka dni dela od doma v obdobju 2020–2022	44
Tabela 19: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko dela od doma	44
Tabela 20: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko dela od doma	45
Tabela 21: Prikaz parne primerjave za spremenljivko dela od doma	45
Tabela 22: Prikaz spremenljivke zahtevnost delovnega mesta glede na gruče zaposlenih	46
Tabela 23: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko zahtevnost delovnega mesta	46
Tabela 24: Prikaz parne primerjave za spremenljivko zahtevnost delovnega mesta	46
Tabela 25: Prikaz spremenljivke stopnja izobrazbe glede na gruče zaposlenih.....	47
Tabela 26: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko stopnja izobrazbe.....	47
Tabela 27: Prikaz parne primerjave za spremenljivko stopnja izobrazbe	48
Tabela 28: Prikaz povzetka rezultatov	48

KAZALO SLIK

Slika 1: Grafični prikaz odgovorov o načrtovanju izrabe letnega dopusta med prvomajskimi prazniki v letu 2022	24
Slika 2: Grafični prikaz preživetega časa na počitnicah v zadnjih dvanajstih mesecih..	24
Slika 3: Grafični prikaz gibanja udeležencev v obravnavanem obdobju.....	28
Slika 4: Grafični prikaz udeležencev glede na stopnjo izobrazbe v letu 2022	28

Slika 5: Grafični prikaz udeležencev glede na število otrok, mlajših od 15. leta starosti v letu 2022	29
Slika 6: Grafični prikaz dodeljenega in porabljenega dopusta	29
Slika 7: Dendrogram matrike razdalj	31
Slika 8: Diagram dopustnih tednov skozi obravnavano obdobje	32
Slika 9: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 1 in Gručo 2	33
Slika 10: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 1 in Gručo 3	34
Slika 11: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 2 in Gručo 3	35
Slika 12: Prikaz kumulativne izrabe dopusta po tednih za vse tri Gruče	51

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

COVID-19 - (angl. coronavirus disease 2019); koronavirusna bolezen 19

DSCF – (angl. Dwass-Steel-Critchlow-Fligner)

EU – (angl. European Union); Evropska unija

PKP – Protikoronski paket

RS – Republika Slovenija

SARS-CoV – (angl. Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus); sindrom akutnega oteženega dihanja

Ur. l. RS – Uradni list Republike Slovenije

WHO – (angl. World Health Organization); Svetovna zdravstvena organizacija

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZDUPŠOP – Zakon o dodatnih ukrepih za preprečevanje širjenja, omilitev, obvladovanje, okrevanje in odpravo posledic COVID-19

ZIUPGT – Zakon o interventnih ukrepih za pomoč gospodarstvu in turizmu pri omilitvi posledic epidemije COVID-19

ZIUPOPDVE – Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije COVID-19

ZIUPPP – Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov

ZIUZEOP – Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljanke in gospodarstvo

UVOD

Rohn (brez datuma), ameriški podjetnik, pravi: »Počitek naj bo smatran kot potreba in vzemite si toliko časa zanj, kot je potrebno, da si naberete novih moči«. Menim, da so za normalno in nemoteno delovanje človeškega organizma bistvenega pomena številni različni dejavniki. Eden izmed pomembnejših dejavnikov je počitek, za katerega v literaturi ni enotne definicije, pač pa ga različni viri opredeljujejo na različne načine. Kot eno izmed vrst počitka lahko navedem daljši počitek od dela, bolj znan pod izrazom dopust.

Prvi zametki dela prostih dni segajo v obdobje pred industrijsko revolucijo, ko so delavci imeli le nekaj dela prostih dni zgolj ob večjih praznikih, kot so denimo božični in velikonočni. Šele v obdobju industrijske revolucije so se pomen, smisel in vloga dopusta začeli razvijati vse do stopnje, ki jo poznamo danes. Razvoj dopusta ni bil enoten po vsem svetu, v ospredju so bile države z višjo stopnjo razvitosti industrije in gospodarstva (Mills, 1927, str. 13).

Skozi zgodovino sta se pomen in vloga dopusta močno spreminjali in sam pojem je vse bolj pridobival na pomenu. Tako so bile do danes opravljene številne študije in raziskave s področja vloge, pomena, namena dopusta. Raziskave so raziskovalce pripeljale do mnogih zanimivih ugotovitev, a enotni so si bili v pogledu o pomembnosti vpliva dopusta na delovne rezultate organizacij kot tudi na dobro počutje in zdravje zaposlenih (De Bloom in drugi, 2010, str. 197).

Novodobne organizacije se zavedajo pomembnosti dopusta in zato le-temu posvečajo čedalje več pozornosti. Izraba letnega dopusta in spočitost pozitivno vplivata na delovne rezultate posameznika, kar se odraža tudi skozi rezultate poslovanja podjetja (Isam & Soetjipto, 2019, str. 1890). Med drugim tudi alternativni načini poteka dela, npr. 4-urni delovni čas, krajši delovni teden nakazujejo na nižjo raven stresa pri zaposlenih, lažje usklajevanje družinske in poklicne sfere, večjo varnost na delovnem mestu, poleg tega je zaznati pozitivne vplive na zdravje in počutje zaposlenih (ILO, 2018, str. 11–12).

Epidemija novega koronavirusa je v letih 20–22 močno spremenila naš vsakdan. Tako posamezniki kot tudi celotna podjetja so bili primorani praktično čez noč prilagoditi način poslovanja in dela. Novi izzivi, s katerimi so se soočali, so bili za marsikoga usodni, a marsikomu so prinesli številne nove poslovne priložnosti (Skender & Pezdir, 2020). Novonastala situacija je za seboj potegnila številne spremembe; med najbolj razvpite uvrščamo delo od doma, najrazličnejša prestrukturiranja, neprestana prilagajanja epidemiološkim razmeram, itd.

Podatki razkrivajo, kolikšen vpliv je imela epidemija na gospodarstvo, prav tako tudi napovedi niso (bile) ravno obetavne. Številna podjetja so se spopadala z najrazličnejšimi kriznimi situacijami in so bila primorana uvajati spremembe. Za uspešno poslovanje

oziroma preživetje podjetja so bili nekateri zaposleni primorani delati še več, kar je pripeljalo do izgorelosti, nemotiviranosti za delo, absentizma itd. (Evropska komisija, 2022).

Razsežnosti novonastale situacije so se odražale na številnih področjih, tudi tistih, ki jih ne bi neposredno uvrstili med področja vpliva epidemije. V to skupino lahko uvrstimo letni dopust, kjer je prišlo do številnih sprememb pri vzorcih in obsegu izrabe letnega dopusta. Področje raziskave me je še posebej pritegnilo, saj na vzorce izrabe letnega dopusta vplivajo številni dejavniki. Mednje lahko npr. uvrstim tudi navodila in predpise vlade Republike Slovenije, ki so veljala (številni zaposleni v dejavnostih, ki so bila ključnega pomena za obvladovanje epidemije koronavirusa so imeli omejitve pri koriščenju letnega dopusta), pa vse do osebnih preferenc, ki so vplivala na način izrabe dopusta številnih posameznikov.

Epidemija je vplivala na spremembe in navade dopustnikov, za katere menim, da bodo najverjetneje v prihodnosti še izrazitejše. Ugotovljeno je bilo, da se čedalje več ljudi odloča za spremembe svojih počitniških navad in drugačno koriščenje letnega dopusta (Machová, Korcsmáros, Esseová & Marča, 2021, str. 132). Med slednjimi bi izpostavil spremembo destinacij in časa trajanja dopusta. Dopustniki se, po izsledkih najnovejših raziskav, raje odločajo za destinacije, ki so jim geografsko bližje, hkrati pa vse več prostega časa namenijo raziskovanju lokalnega okolja (Kupi & Szemerédi, 2021, str. 3).

V magistrskem delu me zanima, kako je epidemija koronavirusa vplivala na izrabo dopusta in ali je bilo moč zaznati razlike v primerjavi s predhodnimi leti. Menim, da je to področje še posebej zanimivo, saj prva asociacija na vplive koronavirusa ni izraba letnega dopusta, a kljub temu predvidevam, da je epidemija imela pomemben vpliv na izrabo dela prostih dni. Prav tako me bo zanimalo, kako je bilo z izrabo, torej ali so se spremenili vzorci izrabe dopusta.

Zastavljeno problematiko bom predstavil na primeru večjega slovenskega podjetja. Potrebe po storitvah, ki jih nudi izbrano podjetje, so bile prisotne ves čas, tudi med zaprtjem države, zato menim, da je podjetje relevantno za preučevanje. V podjetju ne prevladuje izraba letnega dopusta v obliki kolektivnega dopusta, tako da bom lahko med študijo ugotovil, ali se je izraba letnega dopusta pred in med epidemijo koronavirusa spremenila.

Namen magistrskega dela je s pomočjo domače in tuje strokovne literature podkrepiti ter razširiti vpogled v pomen dopusta pred in med epidemijo, preučiti oziroma raziskati vpliv epidemije na izrabo dopusta. Magistrsko delo služi tudi kot vodilo podjetjem pri optimizaciji vzorcev koriščenja letnega dopusta. S pomočjo raziskave bi rad prikazal, v kakšni povezavi sta epidemija in dopust, naposled pa končne ugotovitve povezati s teoretičnim delom naloge.

To področje se mi zdi še posebej relevantno za raziskovanje, zlasti zaradi nedolgo tega nastale situacije, ki je spremenila tako naš vsakdan kot tudi izrabo dopusta. Predvsem bi rad izpostavil, da tovrstne raziskave še ni bilo moč zaznati v literaturi.

Temeljni cilj magistrske naloge je preučiti, raziskati, analizirati in prikazati porabo dopusta v obravnavanem obdobju, natančneje pred in med epidemijo koronavirusa.

Hkrati bi lahko kot pomožne cilje izpostavil tudi:

- Natančno opredeliti razsežnosti epidemije koronavirusa in najti razlike v vzorcih koriščenja dopusta pred in med epidemijo.
- S pomočjo kvantitativne raziskave ugotoviti, kako je epidemija vplivala na porabo dopusta.
- Poiskati skupne značilnosti/lastnosti oseb, ki se jim je na enak način in v enaki meri spremenil vzorec koriščenja dopusta.
- Analizirati ter preučiti koncept dopusta in raziskati vpliv koronavirusne krize na njegov pomen.

1 LETNI DOPUST

Današnji čas je prepleten s številnimi novimi zapletenimi ter dinamičnimi izzivi, z nenehnimi spremembami na trgu, neprestanim tehnološkim napredkom ter vse večjimi delovnimi zahtevami, s katerimi se vsakodnevno srečujejo zaposleni. Od podjetij to zahteva neprestano inovativnost ter pozornost za takojšnje ukrepanje na novonastale tržne razmere (Verle, 2012). Skupek vseh novodobnih zahtev in pričakovanj, ki se vsakodnevno povečujejo in od zaposlenih zahtevajo čedalje večje napore ne redko pripelje do izčrpanosti, kar dolgoročno lahko vodi do izgorelosti ter ostalih zdravstvenih tegob, ki jih povzroča tempo današnjega časa (Dominic, 2011). Številne študije kažejo pozitivno povezavo med trajanjem dela prostih dni in zaznavo stresa na delovnem mestu, ki ob pretiranih razsežnostih preide v izgorelost (Etizon, 2003, str. 214–215). Zato čedalje več organizacij poudarja pomen in vlogo letnega dopusta, ki pozitivno vpliva tako na dobro počutje in rezultate posameznika kot tudi prispeva k izboljšanju delavčeve produktivnosti, ki vodi k boljšim poslovnim rezultatom podjetja (Nakamura, 2011, str. 1022).

1.1 Opredelitev in pomen letnega dopusta

Letni dopust bi lahko opredelil kot zakonsko pripadajoče obdobje, ki pripada zaposleni osebi in je namenjeno sprostitev, nabiranju novih moči ter na splošno aktivnostim, za katere zaposleni nimajo časa zaradi opravljanja delovnih aktivnosti (Krašovec, Ragnus & Mašera, 2021, str. 1084). Izpostavil bi, da v literaturi ni enotne definicije, ki bi opredeljevala, kaj je letni dopust, saj ga različni avtorji različno opredeljujejo.

Na drugi stani zakonodaja, natančneje Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) natančno opredeljuje določbe za izpolnitev pravice do dopusta, ki jih določajo členi od 159. do 161. (Weber, 2021, str. 23). Tako zakonodaja natančno opredeljuje vse od upravičenosti do letnega dopusta, predpisuje minimalen čas trajanja le-tega, razlaga izjeme, če oseba ni zaposlena za polni delovni čas oziroma če je oseba zaposlena manj kot celo leto. Hkrati definira pravila o regresu in sankcije, če le-teh delodajalec ne upošteva. Določa pravila o delovnem času, plačila iz področja delovnega razmerja, delovniku, premoru, letnem dopustu oziroma izostaneku z dela, zaščiti mlajših delavcev, invalidov in žensk, zaščiti zaposlenih zaradi nosečnosti in starševskega varstva, zaščiti starejših delavcev, izključitvi iz nadurnega kot tudi nočnega dela (Weber, 2021, str. 24).

V razvitem svetu izraz letni dopust, ki ga pogosto povezujemo s potovanji in turizmom, vse bolj pridobiva na veljavi in pomenu (Richards, 1999, str. 189). Raziskava o kakovosti življenja in kakovostno preživetem letnem dopustu je pokazala, da je kar 90 odstotkov sodelujočih potrdilo povezavo med kakovostjo življenja in letnim dopustom (Dolinčar, Yanamandram & Cliff, 2012, str. 69). V današnjem sofisticiranem svetu je veliko število posameznikov, ki se zavedajo pomena dopusta in le-temu namenijo vse več časa in sredstev za kakovostno preživetje le-tega (Urry, 1990, str. 4–5). Trend pogostosti in pomembnosti oddihov je tako močan, da lahko rečemo, da danes živimo v t. i. kulturi turizma (Richards, 1999, str. 189).

Izraba letnega dopusta za vsakega posameznika ne vključuje potovanj in turističnih aktivnosti, ampak se mnogi odločajo za alternativne načine izrabe le-tega. V času epidemije se je pojavil trend preživljanja letnega dopusta doma (angl. staycation) (Sunny, 2022, str. 2342). Gre za prostočasno potovanje oz. počitnice, ki vključuje bivanje v radiju 50 milj od doma oz. nekaj več kot 80 kilometrov. Pojem zajema tudi preživljanje letnega dopusta v domačem okolju (Yesawich, 2010). Tako se dopustniki iztrgajo iz dnevne rutine, ne da bi za to potrebovali veliko časa in priprav (Sunny, 2022, str. 2342). Nekateri posamezniki uživajo v enostavnih počitnikovanjih doma. Dom dojemajo ne le kot fizičen kraj, ampak ga smatrajo kot kraj, kjer se počutijo prijetno in varno, ter kraj, ki jim ponuja možnost za kakovostnejši počitek. Na ta način se izognejo stresu pri pripravah in pakiranju, prometnim zastojem, zamudam letal, napetosti sopotnikov, posledicam časovne razlike (angl. jet lag) itd. (Jacobsen, Farstad, Higham, Hopkins & Landa-Mata, 2021).

Longitudinalna študija o učinkovitosti oddiha od dela, ki se je osredotočala predvsem na razlike v spočitosti med srednje dolgim in krajšim oddihom, je pokazala, da je učinek pri obeh podoben. Letni dopust predstavlja učinkovito sredstvo za miselni in tudi fizični oddih od delovnih obveznosti in doseganje dobrega počutja zaposlenih (De Bloom, Geurts & Kompier, 2010, str. 342-343).

1.2 Zgodovina in razvoj letnega dopusta

Prvi zametki počitka od dela, ki ga danes označujemo z izrazom dopust, segajo še v obdobje pred industrijsko revolucijo. Populacija se je tedaj pretežno ukvarjala z obrtništvom, s kmetijstvom ter z rokodelskimi dejavnostmi, čas za odmor pa je predstavljal obdobje v letu, ko je bil zmanjšan obseg dela oz. je bilo veliko prostora za posameznikovo prilagajanje, kdaj bo delal. Z nastopom industrijske revolucije je prišlo do številnih novosti in napredka, kamor uvrščamo tudi prve redne zaposlitve in s tem tudi prve resnejše oblike dopustov (Mills, 1927, str. 3).

Na začetku je bil oddih od dela na voljo zgolj ob večjih praznikih ter v obdobjih manjšega obsega dela. Skozi čas ter z dodatnim razvojem na področju industrije so se nekateri lastniki podjetij začeli posluževati prakse podeljevanja nekaj dela prostih dni starejšim delavcem, a pomembno je opozoriti, da se je tovrstna praksa izvajala le v redkih primerih. Vse v zvezi z dodeljevanjem dela prostih dni je bilo v celoti v delodajalčevi domeni. Prvi zakonski premik v delavčevo dobrobit je bil zabeležen v Angliji leta 1901. Predstava o dopustu je v tem obdobju bila drugačna kot danes. Temeljna razlika je v segmentu namena dopusta, in sicer je tedaj dopust predstavljal nekakšno (neobvezno) nagrado za vso opravljeno delo, kar se je do danes močno spremenilo (Mills, 1927, str. 13–14).

Kmalu so prve raziskave pokazale pozitivne plati letnega dopusta, ki so se odražale na boljših medsebojnih odnosih, zmanjšanem odstotku absentizma in fluktuacije. Z razvojem so se začeli oblikovati prvi sindikati, ki so se tako kot danes zavzemali za pravice in boljši položaj zaposlenih (Mills, 1927, str. 15).

1.3 Odmera letnega dopusta

Minimalni čas trajanja letnega dopusta je opredeljen v drugem odstavku 159. člena ZDR-1. V koledarskem letu le-ta ne sme trajati manj kot štiri tedne, pa četudi je delavec zaposlen na delovnem mestu za krajši delovni čas od polnega. Število delovnih dni v tednu je osnovni kriterij za določitev števila dni pripadajočega dopusta, opravljanje dela v manj ugodnih delovnih pogojih (npr. nočno delo ...) pa je deležno ugodnejše obravnave. Prav tako je dodatni dan letnega dopusta dodeljen zaposleni osebi za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15. leta starosti (Weber, 2021, str. 35–41).

ZDR-1 predpisuje minimalen čas trajanja letnega dopusta, na drugi strani pa se glede maksimalnega časa trajanja dopusta ne opredeljuje. Med drugim lahko področni zakoni dajejo dodatne dela proste dni zaposlenim v določenih panogah. Kot primer lahko navedem državne tožilce ter sodnike, ki imajo možnost koriščenja letnega dopusta do 40 delovnih dni. Pomembno vlogo pri določitvi števila dela prostih dni imajo tudi kolektivne pogodbe, ki praviloma določajo dodatne dela proste dni, prav tako pa lahko sam delodajalec dodatne proste dni določi v svojih internih aktih (Weber, 2021, str. 35–41).

Delodajalec mora zaposlene obvestiti o odmeri letnega dopusta do 31. marca tekočega leta. Namen obvestila o odmeri letnega dopusta je informirati zaposlene o številu dela prostih dni. Dandanes poteka informiranje najpogosteje prek elektronske pošte, ki jo mora nujno zagotoviti delodajalec, torej preko zaposlovalčevega poštnega strežnika in nikakor ne preko javnih strežnikov. Delodajalec lahko obvesti zaposlene o odmeri letnega dopusta tudi preko navadne pošte na naslov, ki je zabeležen v pogodbi o zaposlitvi oziroma osebno (Scortegagna Kavčnik, 2019).

1.4 Načini izrabe letnega dopusta

Način izrabe letnega dopusta mora biti v prvi vrsti natančno opredeljen ter izvršen v skladu z dogovorom med delavcem ter delodajalcem. Tako je odrejanje dopusta zgolj s strani delavca oziroma le s strani delodajalca nesprejemljivo, četudi gre za nekakšne nepredvidljive okoliščine, kot smo jim bili priča med samo epidemijo koronavirusa. Ker je primarni namen letnega dopusta doseči spočitost zaposlenega, je smiselno, da delodajalec upošteva želje zaposlenega, da bo dosežen maksimalen namen oziroma učinek te pravice (Bohl, 2021).

Delavec lahko letni dopust izrabi v več delih, pri čemer je določeno, da mora en del trajati minimalno dva tedna (Pisnik, 2017, str. 14). Študije navajajo, da je sicer optimalno trajanje oddiha osem dni, to predstavlja točko preloma, ko misli dopustnika izrazitejše začnejo zahajati k delu in delovnim obveznostim, ki sledijo v prihodnje (De Bloom, Geurts & Kompier, 2010, str. 344).

Izraba letnega dopusta poskuša uravnotežiti potrebe delodajalčevega delovnega procesa na eni strani ter priložnosti za sprostitev ter rekreacijo in delavčeve obveznosti, povezane z družino, na drugi strani. Zaposleni, ki je starš šoloobveznega otroka, ima ravno zaradi želje po usklajevanju družinskega življenja in dela možnost izrabiti minimalno en teden letnega dopusta med trajanjem šolskih počitnic. Tudi delodajalec ima možnost, da odreče delavcu izrabo dopusta, v primeru, da bi njegova odsotnost resneje ogrozila sam potek dela. Letni dopust predstavlja pravico delavca, ki se ji ne more odpovedati, prav tako pa mu je delodajalec ne sme odvzeti. Izjava ali dogovor o odpovedi letnemu dopustu je neveljaven, saj je pomembno, da je namen dopusta dosežen, torej da si delavec odpočije ter zbere dodatne moči za prihodnje delo (Pisnik, 2017, str. 14).

Med epidemijo se je nemalo število delodajalcev srečalo z občutnim upadom obsega dela ali celo začasno ustavitvijo delovanja. Smernice so tedaj narekovale, da delodajalci pozovejo zaposlene h koriščenju dopusta iz preteklega leta, nato pa še iz tekočega koledarskega leta, vse dokler okoliščine ne bodo dopuščale manj oteženega in bolj varnega delovnega procesa oziroma poslovanja (Bohl, 2021).

1.5 Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta

Pravica do izrabe letnega dopusta je ena izmed osnovnih pravic zaposlenih oseb, po ZDR-1 jo pridobi vsak delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Pogodba natančno opredeljuje število dni dopusta, ki pripada zaposlenemu. Kmalu se lahko poraja vprašanje, kaj se zgodi, če zaposlena oseba sklene dogovor z delodajalcem, da ne bo koristila letnega dopusta, ali pa če se dogovorita za plačilo za neizrabljen letni dopust. Tovrstno početje po 164. členu ZDR-1 je nedopustno, a obstaja primer, ko temu ni tako, in sicer če gre za prenehanje delovnega razmerja (Krašovec, Ragnus & Mašera, 2021, str. 1112–1113).

Ob preteku delovnega razmerja se običajno, kot nekakšna kompenzacija oziroma poravnava za neizrabljen letni dopust, določi denarno vsoto, ki je primerljiva višini prejemka iz delovnega razmerja za čas, ko bi zaposleni lahko izrabil letni dopust. Poudariti je potrebno, da slovenska zakonodaja nikakor ne narekuje, da je ob prekinitvi oziroma izteku delovnega razmerja zaposlen vedno upravičen do plačila za neizrabljen dopust. Zaposlen je upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, če je ugotovljeno, da je delavec jasno izrazil zahtevo po koriščenju letnega dopusta, delodajalec pa jasno zavračal možnost koriščenja dopusta. V primerih iz sodne prakse je moč zaznati različne obravnave nadomestila za neizrabljen letni dopust, in sicer v obliki odškodninskega zahtevka, a je na tem področju prišlo do številnih dopolnitev sodne prakse. Tako dopolnjena sodna praksa narekuje smernice, da je delodajalec dolžan bodriti zaposlene k porabi letnega dopusta v celoti ter jih seznanjati, da bo v nasprotnem primeru letni dopust izgubljen. Dokazno breme glede okoliščin, ki so omogočile oziroma onemogočile delavcu izrabo dopusta, so v domeni delodajalca (Krašovec, Ragnus & Mašera, 2021, str.1113–1116).

1.6 Prenos neizrabljenega dela dopusta

Temeljna zamisel letnega dopusta je, da bo le-ta tudi porabljen v tekočem letu. Po 162. členu ZDR-1 je delodajalec zavezan k zagotovitvi porabe letnega dopusta delavcu, delavec pa je dolžan porabiti vsaj dva tedna letnega dopusta (Weber, 2021, str. 104).

Zaradi morebitnih nepredvidljivih okoliščin, ki lahko nastanejo tako na strani delodajalca kot tudi samega delavca, obstoji možnost, da delavec prenese neizrabljeni del letnega dopusta v prihodnje leto, vendar mora le-tega porabiti do 30. junija prihodnjega leta. Delodajalec mora stremeti k omogočanju zaposlenim izkoristek letnega dopusta v tekočem letu, temu bi moral prilagoditi celoten delovni proces. ZDR-1 determinira, da mora biti izkoristek letnega dopusta v prihodnjem koledarskem letu dogovorjen med delavcem in delodajalcem ter nikakor ne more biti zgolj enostransko odrejen. Pomembno je omeniti tudi zakonsko izjemo, ki dopušča, da zaposleni letni dopust v celoti porabi v naslednjem koledarskem letu, pri čemer zakon taksativno narekuje pogoje, pod katerimi je to mogoče, mednje je uvrščena odsotnost z dela zaradi bolezni oziroma poškodbe,

varstva otroka, porodniškega dopusta ali dopusta za nego. Posebnosti veljajo tudi za delavce, ki opravljajo delo v tujini in pomorščake, vendar mora ta možnost biti opredeljena s kolektivno pogodbo. Zaradi epidemije koronavirusa je prišlo tudi na tem področju do številnih sprememb in novosti, predvsem na področju interventne zakonodaje (Weber, 2021, str. 104–105).

1.7 Nadomestilo za neizrabljen letni dopust

Nadomestilo za neizrabljen letni dopust je urejeno z direktivo Evropske unije 2003/88/ES. Samo po prekinitvi delovnega razmerja nudi nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Direktiva ne odreja višine nadomestila, pač pa narekuje smernice, pod katerimi mora biti višina nadomestila primerljiva prejemku za letni dopust, poudarja pa, da je potrebno delavcu nuditi položaj, ki je primerljiv s položajem, če bi upravičenost do letnega dopusta izkoristil med delovnim razmerjem. Do enakih zaključkov so prišli tudi v številnih primerih sodnih postopkov (Debelak, 2017, str. 34–35).

V sodni praksi je bilo moč zaslediti zaplet pri nadomestilu za neizrabljen letni dopust, ki nastane v primeru, če je bila zaposlena oseba celotno ali velik del referenčnega obdobja v bolniškem staležu, na tej točki se je mnogokrat porajalo vprašanje, ali je zaposlena oseba sploh upravičena do letnega dopusta in hkrati, ali je upravičena do nadomestila v primeru ne izrabe letnega dopusta. Odgovor na zastavljeni vprašanji je vedno bil pritrdilen, torej je delavec, ki je celotno ali del referenčnega obdobja na bolniški odsotnosti, upravičen do letnega dopusta, prav tako je upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust (Debelak, 2017, str. 34–35).

1.8 Predčasno zaključevanje letnega dopusta na podlagi upravičenih razlogov

Pomembno se je opredeliti do dileme, ki nastane med samo izrabo letnega dopusta in jo natančneje opredeljuje 160. člen ZDR-1. Člen se navezuje na situacijo, ko se izraba letnega dopusta neposredno prekine, v primeru, če sočasno nastopijo ostali izostanki z dela. Med slednje je uvrščen nastop bolezni in posledično uporaba bolniškega staleža, poleg tega pa zakon predvideva še naslednje izostanke, med katere uvrščamo (Weber, 2021, str. 119–121):

- Izostanek na podlagi osebnih okoliščin, ki predvideva morebiten izostanek do sedem delovnih dni v posameznem letu, kot primere zakon ponazarja lastno poroko, smrt življenjskega partnerja, otroka ali staršev, večje nezgode in spremstvo šoloobveznega otroka v prvi razred osnovne šole.
- Zakon predvideva izostanek z dela v zvezi z izvrševanjem funkcije oziroma obveze po posebnih zakonih, ki jih ureja 168. člen ZDR-1. Med slednje uvršča izostanek zaradi izvrševanja neprofesionalne funkcije, za opravljanje le-te je bil zaposleni brezkompromisno izvoljen tako na lokalnih oziroma državnih volitvah RS. Možen

izostanek opravičuje tudi položaj ali obveza, za katero ga je imenovalo sodišče RS. Zaposleni, ki se udeležuje v Ekonomsko-socialnem svetu, kot tudi zaposleni, ki je vpoklican in sodeluje v rezervi Slovenske vojske, opravlja dolžnosti zaščite ter reševanja kot tudi pomoči skladno z zakonom. Zakon predvideva tudi izjeme, ki niso vključene, med slednje uvrščamo prostovoljno oziroma obvezno opravljanje vojaškega roka, izobraževanje za izvrševanje obveznosti v rezervni strukturi policije ter opravljanja nalog v strukturi Civilne zaščite.

- Izostanek z dela zaradi dodatnega izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja, kar predstavlja možnost koriščenja izostanka zaradi obveznosti, vezanih na izobraževanje.
- Starševski dopust, kar predstavlja izostanek z dela oziroma opravljanje delovnih obveznosti v manjšem obsegu zaradi koriščenja starševskega dopusta.

2 VPLIVI KORONAVIRUSA IN LETNI DOPUST

Epidemija koronavirusa je v letih 2020, 2021 in 2022 močno zaznamovala naša življenja (Mešl & Leskovšek, 2021, str. 234). Epidemija za družbo predstavlja svojevrsten izziv. Porast tesnobe in negotovosti opominjata na pomen izrabe odmerjenega letnega dopusta. Epidemija se je dodobra zasedla v naša življenja in je že postalo jasno, da boj zoper njo predstavlja dolgotrajen proces. Pomembno je, da zaposleni izkoristijo dodeljen dopust in si vzamejo čas zase, svoje bližnje in si privoščijo počitek.

Epidemija je praktično zabrisala mejo med zasebnim in poklicnim življenjem številnih zaposlenih, kar je privedlo do daljšega delovnega časa in povečano preobremenjenost ter izgorelost. Zapore javnega življenja so samo še stopnjevale izogibanje koriščenja letnega dopusta. Številne panoge so se srečevale s povišanim obsegom dela, a v isti sapi so se zaposleni zaradi novonastale situacije oklepali zaposlitve in jim misel na izrabo letnega dopusta ni bila primarnega pomena. Po drugi strani so se zaposleni izogibali izrabi letnega dopusta, kar je vodilo v poglobljeno problematiko izgorelosti (Esp, 2021).

Avstralska študija prikazuje razsežnosti vpliva novega koronavirusa na dobro počutje zaposlenih med epidemijo. Rezultati raziskave prikazujejo, da se je dotedanja problematika zaradi epidemije dodatno poglobila, kar se je odražalo na področjih, kot so slabši medsebojni odnosi med zaposlenimi, a hkrati študija poudarja, kako pomembna je pripravljenost na nepredvidljive dogodke, kot je bila epidemija koronavirusa (Bamberry in drugi, 2022, str. 46–47). Hkrati tudi preostala literatura nakazuje na negativne vplive epidemije, ki se odražajo na duševnem zdravju v najrazličnejših oblikah, vse od tesnobe, depresije, anksioznosti, napadov panike ter ostalih čustvenih anomalij (Yildirim & Solmaz, 2022, str. 525). Letni dopust lahko pripomore tudi v boju zoper stres, saj se posameznik za določen čas odmakne ali pa vsaj zmanjša vpliv stresnih dejavnikov in posamezniku omogoča, da se posveti sproščujočim dejavnostim, ki mu omogočajo, da se v stresno okolje vrne z novimi močmi. A za posameznike že sam dopust iz različnih

razlogov predstavljajo vir stresa, zato je ugotovitve o vplivu odmora od dela na raven stresa ni samoumevna (Etzion, 2019 str. xii).

Od podjetij je novonastala situacija narekovala neprestana prilagajanja in usklajevanja vodstva z novimi zahtevami, ki so jih narekovale tržne razmere ter vsakodnevna zaostrovanja epidemioloških ukrepov. Novonastala situacija je tako vodila v temeljno organizacijsko spreminjanje (Balas Rant, 2021, str. 1). Nove zahteve terjajo od posloводства spremembe v praktično vseh štirih funkcijah menedžmenta, med katere uvrščamo načrtovanje, organiziranje, vodenje ter kontroliranje (Možina in drugi, 2002, str. 57–59). Oblikovale so se nove oblike opravljanja delovnih dolžnosti zaposlenih, kar je posledično vodilo v vprašljivo motiviranost zaposlenih, medsebojne odnose in pripadnost med zaposlenimi, vnemo za delo itd. Učinki epidemije niso bili zgolj negativni, na drugi strani prinaša vsaka nam še ne poznana situacija prostor za številne nove priložnosti na številnih področjih (Balas Rant, 2021, str. 1).

Razsežnosti epidemije je občutil vsak izmed nas, a ljudje se na novonastale situacije odzovemo na različne načine. V želji po zaježitvi širjenja koronavirusa je bila večina našega življenja premeščena v virtualno okolje – delo od doma. Številni viri pričajo o pozitivnem vplivu dela na daljavo, ki se je odražalo tako na počutju, zadovoljstvu, delovnih rezultatih zaposlenih kot tudi pri rezultatih podjetij, a večina raziskav sloni na predpostavki, da je bilo delo na daljavo opravljeno prostovoljno oziroma temeljilo na dogovoru med delavcem in delodajalcem. Izsledki raziskave prikazujejo, da sta epidemija in delo od doma občutno vplivala na zaznane raven stresa, izčrpanost in izgorelost. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da se je zaznana količina stresa povešala, največje razsežnosti zaznanega stresa so opazili pri ženskah z otroki. Najmanj zaznanega stresa je bilo pri zaposlenih, ki so že pred epidemijo delali na daljavo, v ospredju so bili poklici, ki jim narava dela to omogoča, npr. računalništvo in informatika. Med starejšo populacijo zaposlenih je bila zabeležena najnižja stopnja izgorelosti, a visoka stopnja zaznanega stresa (Hayes, Priestley, Moore & Ray, 2021, str. 3–12).

Digitalizacija dela, novosti, razvoj in sodoben način dela terjajo nenehno vključenost in osredotočenost na delovni proces. Poplava elektronske pošte, neodložljivi sestanki ter nenehni časovni pritiski so stalnica v življenju zaposlenih. Raziskave so v preteklosti že nakazale, da pri delavcih, ki se ne poslužijo možnosti koriščenja letnega dopusta in predaha od dela, obstoji večja verjetnost za hujše zdravstvene težave, kot na primer možganska kap, bolezen srca in ožilja itd. Koriščenje letnega dopusta je eden izmed ključnih dejavnikov, ki pripomore k zdravemu življenjskemu stilu, in orodje, ki omogoča boj z vsakodnevnimi delovnimi zahtevami (Evropski organ za delo, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, 2022).

Dimenzije koronavirusa so se odražale tudi na področjih, ki jih vsaj na začetku ne bi neposredno umestili v domeno sprememb zaradi epidemije. V to skupino med ostalimi lahko uvrstimo tudi izrabo letnega dopusta. Turistična panoga in letni dopust sta med

seboj tesno povezani. V času epidemije je bila turistična panoga močno prizadeta, kar se je odražalo predvsem v upadu potovanj. Po vsaj delni zaježitvi epidemije in ponovni možnosti koriščenja ponudbe turistične panoge so uporabniki le-te zadržani ter veliko pozornost namenijo preventivnemu ravnanju, kar se odraža v še počasnejši ponovni obuditvi te panoge. Posledično so se posamezniki odločali za izrabo letnega dopusta v manjši meri kot običajno in so večino upov o letnem dopustu preložili v prihodnost (Deb & Nafi, 2020, str. 1491–1492).

2.1 Epidemija koronavirusa

V decembru 2019 so iz vzhodnega kitajskega mesta Wuhan poročali o prvem primeru okužbe s tedaj nam še ne poznanim virusom. Šlo je za primer bolnika z obolenjem dihal, natančneje s primerom atipične pljučnice. Analiza genoma je pokazala, da gre za primer novega koronavirusa (Ciotti in drugi, 2020, str. 365). Šlo je za hitro nalezljivo bolezen, ki povzroča sindrom akutnega oteženega dihanja (angl. Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2, v nadaljevanju SARS-CoV-2) (WHO, 2022). Pri ljudeh lahko izzove okužbe dihal različnih razsežnosti, vse od blažjih pa do resnejših potekov okužb (Hu, Guo, Zhou & Shi, 2021, str. 141). Koronavirusi sodijo v družino Coronaviridae ter red Nidovirales (Alexandrova, Beykov, Vassilev, Jukić & Podlipnik, 2021, str. 74).

Koronavirusi niso novost, prvič so bili evidentirani že leta 1937, a je šlo za primer, ugotovljen pri perutnini (Hasöksüz, Kilic & Saraç, 2020, str. 551). V letih 2002 in 2012 sta se razvila že dva močno patogena koronavirusa zoonološkega izvora, in sicer SARS-CoV, ter koronavirus bližnjevzhodnega respiratornega sindroma (angl. Middle East respiratory syndrome coronavirus – MERS-CoV) (Hu, Guo, Zhou & Shi, 2021, str. 141).

Številni viri kot žarišče izbruha novega virusa označujejo lokalno tržnico z morskimi izdelki v Wuhanu (Zhou in drugi, 2020, str. 270). Prvi zametki izbruha novega koronavirusa segajo v december 2019. Kljub takojšnji reakciji oblasti se je virus že januarja razširil po večjem delu Kitajske in postopoma zajemal tudi ostale države, kot so Tajska, Združene države Amerike, Nemčija, Japonska, Južna Koreja itd. (Wu, Chen & Chan, 2020, str. 217).

Potencialne razsežnosti epidemije so še posebej zaskrbljujoče zaradi hitrega širjenja epidemije koronavirusa. Sprva je bilo predvidevano, da se epidemija širi s približno hitrostjo med 0,1 in 0,14 na dan, to bi vodilo do podvojitve epidemije v približno 5–7 dneh. Kasnejše ugotovitve so govorile o hitrosti širjenja epidemije med 0,21 in 0,3 na dan, kar je občutno skrajšalo čas podvojitve epidemije (Ke, Sanche, Romero-Severson & Hengartner, 2020). Svetovna zdravstvena organizacija (angl. World Health Organization – WHO), je zaradi intenzivnega naraščanja in hitrega prenosa bolezni 11. marca 2020 razglasila epidemijo (Asselah, Durantel, Pasmant, Lau & Schinazi, 2021, str. 168).

V želji po omejitvi širjenja koronavirusa so se države posluževale različnih ukrepov. Večini držav je bil skupen prvi odziv na epidemijo, in sicer uveljavitev socialne distance z namenom zaustavitve skokovite rasti okuženih. Le nekaj državam je uspelo vsaj delno zajeziti širjenje virusa. Odzive držav lahko razvrstimo v dve skupini, in sicer na težnjo k omejitvi širjenja koronavirusa (t. i. izravnavanje krivulje) in na stremenje k čimprejšnji obravnavi ter zdravljenju bolnikov, pozitivnih na koronavirus. Izsledki raziskave kažejo na pozitivno povezavo med ustreznim odzivom države in potekom epidemije. Primer Nemčije, Portugalske in Singapurja ocenjuje kot najprimernejše, saj so v teh državah negativne posledice zaradi koronavirusa najmanjše (Imtyaz, Haleem & Javaid, 2020, str. 504–511).

Razsežnosti koronavirusa so 4. marca 2020 dosegle tudi Slovenijo. Prvi primer okužbe s koronavirusom je bil potrjen pri osebi, ki je pripotovala iz Maroka. Kmalu zatem je bil potrjen primer okužbe pri še dveh osebah, ki naj bi ju domnevno okužila prva oseba (DZdravje, brez datuma).

2.2 Interventna zakonodaja za omilitev posledic epidemije

V obdobju izrednih razmer, ki smo jim bili priča vse od začetka leta 2020, je poleg blaženja, nadzora epidemije ter učinkovite zdravstvene oskrbe pomembna tudi interventna zakonodaja, katere cilj je blaženje posledic, nastalih zaradi epidemije koronavirusa (Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije koronavirusne bolezni 19 (angl. coronavirus disease 2019, v nadaljevanju COVID-19) in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (v nadaljevanju ZIUZEOP), Ur. l. RS, št. 49/20, 61/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPDVE, 15/21 – ZDUOP in 206/21 – ZDUPŠOP).

Temeljna zakonodaja, ki opredeljuje to področje, je Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (v nadaljevanju ZIUZEOP), sprememb sta bila deležna še dva zakona, in sicer Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (v nadaljevanju ZIUPPP). Specifičnost ZIUZEOP-ja in ZIUPPP-ja je odrejen čas trajanja veljavnosti, po pretečenem obdobju bo zakona zamenjal ZDR-1 (Fakin, 2020).

Vlada Republike Slovenije (v nadaljevanju RS) je v težnji po omejitvi širjenja novega koronavirusa sprejela t. i. Paket protikoronskih ukrepov (v nadaljevanju PKP), ki je bil izdan v kar 10 izvedbah. V nadaljevanju naloge bom na kratko predstavil posamezen PKP, ki vključuje ukrepe, relevantne z vidika vsebine magistrskega dela. Paketi, ki vključuje problematiko magistrskega dela, so deloma PKP-1, PKP-3, PKP-7, PKP-9 in PKP-10.

2.2.1 PKP-1

Prvi PKP ukrepov je stopil v veljavo že 11. aprila 2020. Razsežnosti paketa so obsegale spremembe na področju plač in prispevkov, kot je nadomestilo plače delavcem, ki so začasno na čakanju, in opustitev plačila prispevkov, hkrati so opredeljene spremembe v ZIUZEOP.

2.2.2 PKP-3

PKP-3 je stopil v veljavo 31. maja 2020 in je obsegal tri večje zakone, a z vidika obravnavane tematike magistrskega dela je relevanten Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 ((ZIUOOPE), Ur. l. RS, št. 80/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPDVE, 203/20 – ZIUPOP DVE, 15/21 – ZDUOP, 112/21 – ZIUPGT in 206/21 – ZDUPŠOP). Vlada RS je v 35. členu ZIUOOPE odredila uvedbo bona, ki naj bi pripomogel k blaženju negativnih učinkov v turizmu, ki jih je za seboj prinesel koronavirus. Bon je prejela vsaka polnoletna oseba, ki je imela stalno prebivališče v RS, v višini 200 €, ter vsaka mladoletna oseba bon v višini 50 € (35. člen ZIUOOPE).

Zaradi dodeljenih bonov menim, da se je izraba letnega dopusta spremenila, predvsem pa, da je bila izraba letnega dopusta pred zapadlostjo bonov nekoliko višja kot običajno. Zapadlost bona je bila sprva določena na konec leta 2020, a je bila kasneje njegova veljavnost podaljšana do 30. junija 2022. Razmišljanje lahko navežem na teorijo vedenjske ekonomije, natančneje na Teorijo obetov (angl. Prospect theory), ki se ukvarja s tehtanjem subjektivnih vrednosti dobičkov in izgub v določeni referenčni točki (Schmidt, Starmer & Sugden, 2008, str. 204). Po omenjeni teoriji se ljudje odločamo na podlagi dobička oziroma izgube. V tem primeru dobiček predstavlja izkoriščen bon. Na drugi strani izgubo predstavlja neizkoriščen bon. Ker se bona ne da izkoristiti drugače, kot da ga unovčimo za turistično storitev, je pričakovano, da bomo ljudje stremeli k dobičkom in posledično h koriščenju bonov.

2.2.3 PKP-7

31. decembra 2020 je Državni zbor potrdil sedmi PKP ukrepov. Zakon predvideva odstop od siceršnje ureditve prenosa letnega dopusta. Delavcu omogoča, da ves letni dopust, odmerjen za leto 2019, ki ga ni izkoristil v letu 2020, izrabi do 28. 2. 2021. Prav tako pa delavcu, ki ni uspel izkoristiti odmerjen letni dopust za leto 2020, zaradi posledic koronavirusa ali zaradi zagotavljanja nujnega delovnega procesa, ki je bil ključnega pomena v boju z virusom, omogoča izrabo le-tega do konca leta 2021 (Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUPOP DVE) Ur. l. RS št. 203/2020, 5/2021, 12/2021, 12/2021, 15/2021 – ZDUOP,

38/2021, 38/2021, 43/2021, 49/2021, 82/2021 – ZNB-C, 101/2021, 112/2021 – ZNUPZ, 197/2021, 206/2021 – ZDUPŠOP, 2/2022).

2.2.4 PKP-9

14. julija 2021 je začel veljati deveti PKP ukrepov. Zakon o interventnih ukrepih za pomoč gospodarstvu in turizmu pri omilitvi posledic epidemije COVID-19 ((ZIUPGT) Ur. l. RS št. 112/21 in 187/21 – ZIPRS2223) predvideva finančno pomoč pri izplačilu regresa za letni dopust v letu 2021. Upravičenci pomoči so bila podjetja, ki zaradi nastalih posledic širjenja virusa dejavnosti niso opremljala ali pa so svojo dejavnost opravljala v okrnjenem obsegu (27. člen ZIUPGT).

Zakon je uvedel tudi bone, ki naj bi služili izboljšanju gospodarske slike na področju gostinstva, turizma, športa, kulture. Vsak polnoletni državljan, ki stalno prebiva v Sloveniji, je prejel bon v vrednosti 100 €, mladoletniki pa bon v vrednosti 50 €. Vavčer je bilo moč izkoristiti na več različnih področjih, kot je bilo mogoče porabiti bon iz leta 2020 (43. člen ZIUPGT).

2.2.5 PKP-10

27. decembra 2021 je Državni zbor RS sprejel Zakon o dodatnih ukrepih za preprečevanje širjenja, omilitve, obvladovanje, okrevanje in odpravo posledic COVID-19 ((ZDUPŠOP), Ur. l. RS, št. 206/21 in 52/22 – odl. US). Zakon delavcu, ki letnega dopusta v neprekinjenem trajanju minimalno dveh tednov ni uspel izkoristiti v zakonsko predvidenih rokih zaradi dela, ki je pripomogel k obvladovanju širjenja virusa, ali iz razloga posledic, nastalih z epidemijo, ima možnost dodeljen letni dopust za leto 2021 porabiti vse do konca leta 2022 (34. člen ZDUPŠOP).

Delavec ima po sprejetem zakonu pravico, da izrabi celoten letni dopust, ki je bil odmerjen za leto 2020, pa ni bil porabljen v letu 2021, da ga izrabi do 1. aprila 2022. To možnost lahko izkoristi delavec, ki je zaposlen v zdravstvu ali če gre za javnega uslužbenca, ki letnega dopusta ni uspel izkoristiti, ker je bil odsoten z dela zaradi poškodbe ali bolezni, dopusta za nego in varstvo otroka ali koriščenja porodniškega dopusta (34. člen ZDUPŠOP). Med drugim je bila podaljšana možnost koriščenja turističnih bonov, ki so bili uvedeni s PKP-3, in sicer do 30. junija 2022 (16. člen ZDUPŠOP).

2.3 Prilagoditev delovnih organizacij za zajezitev širjenja koronavirusa

Izbruh koronavirusa je močno pretresel celotno svetovno gospodarstvo, kar je vplivalo na praktično vse dejavnike, ki so tako ali drugače povezani z gospodarstvom (Batoool in drugi, 2021, str. 2374). Dimenzije epidemije so povzročile nepričakovan ter obsežen upad

gospodarske rasti (Evropska komisija, 2022). Uspešno prestatati razsežnosti in spremembe, ki jih je za seboj prinesel koronavirus, je postal pravi izziv za podjetja v veliki večini panog. Številna podjetja so bila v želji po preživetju primorana dodobra prilagoditi svoje poslovne modele (Peñarroya-Farell & Miralles, 2022, str. 1).

Nenadno zaprtje javnega življenja, državnih meja, okrnjeno in oteženo delovanje delovnih procesov, pomanjkanje zalog je mnogo organizacij pripeljalo do prelomnice, ko so morale spremeniti način delovanja. Pomembno je izpostaviti dejstvo, da epidemija za določene segmente v gospodarstvu ni imela zgolj negativnega vpliva, kajti tako številni kupci kot tudi podjetja so temeljito spremenili lastno vedenje. Ker koronavirus še vedno razsaja po svetu, je še prezgodaj za oceno vseh nastalih posledic, bodisi negativnih ali pozitivnih (De Vet in drugi, 2021, str. 9-10).

Obseg vpliva epidemije se je med državami občutno razlikoval. Razlike je bilo moč opaziti tudi med panogami, najbolj na udaru so bile storitvene dejavnosti, kjer je neposreden stik med ljudmi neizbežen. V to skupino lahko uvrstimo turizem, na drugi strani pa so dejavnosti, ki so doživele tako rekoč razcvet v poslovanju, med slednje uvrščamo predvsem dejavnosti, ki delujejo v digitalnih panogah. Poleg tega je pomembno omeniti panoge, ki so sprva občutile korenitejše posledice, a so se v relativno kratkem času vrnila na predkrizno raven delovanja. Predstavnika tovrstnih panog sta predvsem gradbeništvo in proizvodni sektor (Canton in drugi, 2021, str. 2).

Odziv podjetij na nov koronavirus se je med organizacijami razlikoval, pri čemer je primernost njihovega odziva vplivala na obseg škode v podjetju. Študija empirično ocenjuje, katere so ključne lastnosti podjetij, ki vodijo do občutnejših razsežnosti koronakrize (Xiong, Wu, Hou & Zhang, 2020, str. 2231). Rezultati so pokazali, da so imele organizacije, ki so bolj občutile razsežnosti epidemije, občutno nižjo vrednost kumulativnega abnormalnega donosa (angl. Cumulative abnormal return), ki ga izračunamo kot vsoto vseh razlik med pričakovanim in dejanskim donosom (Duan, Zhang, Ding, Chang & Liu, 2018, str. 2824–2825). Obenem so podjetja, ki so imela višjo dobičkonosnost, večjo možnost rasti itd., občutila razsežnosti epidemije v manjši meri (Xiong, Wu, Hou & Zhang, 2020, str. 2233).

Bistveno blažje posledice epidemije so bile zaznane v sektorjih, kjer se je bilo moč izogniti fizičnemu stiku z ljudmi oziroma je bila alternativa temu delo na daljavo. To skupino prezentirajo predvsem panoge, kot so finance, zavarovalništvo, informacijska tehnologija itd., kjer je bil omogočen prehod na delo od doma. Obenem pa obstojijo panoge, kjer je bil prehod na delo od doma močno otežen oziroma nemogoč. Predstavniki teh panog so gradbeništvo, turizem in gostinstvo, trgovina, športne dejavnosti, predelovalne dejavnosti itd. (Canton in drugi, 2021, str. 4).

Negotovost, vsakodnevne spremembe, vprašljivost nadaljnjega poslovanja so zgolj nekateri izmed razlogov, zaradi katerih so bila primorana podjetja sprejemati ukrepe. Med

slednjimi so bila odpuščanja oziroma prekinitve delovnega razmerja, ki je najbolj prizadela mlajše zaposlene, kot tudi nizko kvalificirani delavce, ki so bili že pred epidemijo ranljivejša skupina. Panoge, kjer so bili zaposleni mlajši in so še posebej izstopale po številu odpuščanj, so gostinstvo, maloprodaja in turizem. Kot možen razlog, da sta bili ti dve skupini najbolj na udaru, sloni na dejstvu, da je v obeh skupinah velik odstotek zaposlenih za določen čas (Canton in drugi, 2021, str. 5).

V nadaljevanju bom predstavil nekaj najpogosteje sprejetih ukrepov podjetij v boju zoper epidemijo. Med slednje uvrščam delo od doma, (ne) prostovoljna izraba letnega dopusta, višja sila in krajši delovni čas.

2.3.1 Delo od doma

Epidemija koronavirusa je temeljno spremenila metode dela, sporazumevanja in življenja nasploh. Pojav dela od doma pogosto povezujemo z nastopom epidemije, a le-tega poznamo že mnogo dlje. Najverjetneje pa se tudi v prihodnjih obdobjih številna delovna mesta ne bodo vrnila k oblikam, ki smo jih poznali pred epidemijo (Mangia, 2021, str. 1). Jack Nilles je leta 1975 prvič omenil tedaj še neznan način dela, delo na daljavo. V 80. letih prejšnjega stoletja so se organizacije usmerjale k nižanju stroškov, kot možno rešitev so opredelili delo na daljavo, s pomočjo katerega bi občutno znižali stroške obratovanja pisarn (Kurkland & Bailey, 1999, str. 53).

Raziskava, izvedena v Združenih državah Amerike, je preverjala, kolikšen odstotek zaposlenih, starih med 18 in 64 let, je pred epidemijo delalo vsaj delno od doma. Na podlagi vzorca 3587 oseb so prišli do ugotovitve, da je 75,4 odstotka sodelujočih na delo vsak dan odhajalo na delovno mesto, delež zaposlenih, ki je vsaj nekaj dni odhajalo na delovno mesto, je bil 16,4 odstotka. Le 8,2 odstotka zaposlenih pa je že pred epidemijo delalo od doma (Bick, Blandin & Mertens, 2020, str. 3). Zadnji izsledki raziskav iz leta 2022 kažejo, da se je stopnja dela od doma ustalila na ravni 30 odstotkov delovno aktivnih dni. Ostaja odprto vprašanje, ali je delo od doma, ki je 5- do 6-krat pogostejše kot pred časom epidemije, povezano tudi z novoustanovljenimi podjetji, ki se poslužujejo le dela od doma (WFH Research, 2023).

Kot dober primer prikaza sedanjih strategij podjetij, ki v prihodnje načrtujejo delo od doma, bi lahko predstavili enega izmed podjetij, ki deluje v farmacevtski industriji. Tudi oni so bili primorani uvesti polno delo na daljavo (v obsegu 100 odstotkov delovnega časa). Ker se situacija umirja in je mogoče delovne razmere približati tistim pred epidemijo, so se v podjetju odločili, da delovnega procesa ne bodo v celoti vračali na način, kot so ga izvajali do tedaj, pač pa so določili, da bodo približno 30 odstotkov delovnih zadolžitvev še naprej opravljali na daljavo, preostali 70 odstotkov pa povsem približali predepidemični ravni (Agrawal, De Smet, Lacroix & Reich, 2020 str. 2).

Različni avtorji se do dela od doma opredelijo na različne načine. Številni znanstveniki vidijo v tovrstnem načinu dela pozitivne rezultate za dobrobit zaposlenih kot tudi organizacij in ga opisujejo kot prihodnost dela. Delo na daljavo zagotavlja večjo produktivnost delavca, mu zagotavlja lažje usklajevanje službenega in zasebnega življenja ter omogoča večjo avtonomijo razporejanja delovnega časa. Gre za ključno orodje, ki je med epidemijo omogočalo neprekinjeno poslovanje podjetij ter ohranitev zaposlitev za nič koliko delavcev (Müller, 2020, str. 1). Avtorji Novaco, Kliewer in Broquet (1991) so kot dodatno pozitivno posledico izpostavili blagodejne učinke na onesnaženost zraka in tudi zmanjšanje prometnih zastojev, ki predstavljajo velik izziv današnjega. V isti sapi pa se je potrebno zavedati tudi ene od njegovih največjih slabosti – oteženo ločevanje med delovnim časom ter časom, ki je namenjen počitku (Müller, 2020, str. 1).

Izsledki študije, izvedene s strani Eurofound (2020), nakazujejo na dejstvo, da so zaposleni, ki delo opravljajo na daljavo, dvakrat bolj nagnjeni k prekoračitvi maksimalnega števila opravljenih ur na teden v primerjavi s tistimi delavci, ki delovne zadolžitve izvajajo v prostorih podjetja.

Delo na daljavo zaposlenim daje več svobode, da lažje opravljajo starševske zadolžitve (npr. prevoz otrok v varstvo, šolo, na dejavnosti itd.) in uredijo osebne zadeve, ki jih težje opravijo zunaj njihovega delovnega časa (obisk zdravnika, upravne enote itd.) (Eurofound, 2020, str. 16).

Kot glavno slabost pa lahko izpostavimo pravico do odklopa (angl. The right to disconnect), ki v zadnjem obdobju močno pridobiva na pomenu. Evropska unija (v nadaljevanju EU) čedalje bolj stremi k uveljavitvi pravice do odklopa v vseh državah EU. Gre za delavčevo pravico, ki mu omogoča natančno zarisovanje meja med delovnim in nedelovnim časom. Delavcu omogoča, da izven njegovega delovnega časa ter v času trajanja preostalih odsotnosti z dela ne izvaja nalog, povezanih z delom, ki zajemajo aktivnosti, kot so telefonski pogovori, komunikacija preko elektronske pošte in preostale načine komuniciranja z uporabo digitalnih orodij ter dostop do digitalnih baz podatkov podjetja (Müller, 2020, str. 1). Slovenija omenjene pravice še ni izrecno uredila na zakonodajni ravni, ampak le na splošno ureja delo na daljavo. V prihodnosti bomo primorani slediti smernicam EU in se prilagoditi novodobnim pojavom.

Delo na daljavo nikakor ne more v celoti nadomestiti tradicionalnih oblik dela v prostorih delodajalcev. Vseeno pa je potrebno tovrstno metodo dela obravnavati kot enega izmed številnih načinov, ki pripomorejo k oblikovanju sodobnega delovnega okolja. Delo od doma delavcu daje možnost oblikovanja delovnega prostora po lastnih željah (oprema, temperatura, glasba v prostoru itd.). Tak način dela terja večje organizacijske spretnosti delavca, številne študije pa so nakazale tudi na možen pojav socialne izolacije (Kłopotek, 2017, str. 47).

2.3.2 (Ne)prostovoljna izraba letnega dopusta

Zaradi koronavirusa so se podjetja srečevala z okrnjenim ter zmanjšanim obsegom poslovanja. Poraja se vprašanje, ali ima v takšnih okoliščinah delodajalec moč odrediti porabo letnega dopusta, morda tudi kot nadomestek za napotitev na čakanje na delo, zaradi razlogov, ki se pojavijo na strani delodajalca. Tudi v primeru izpolnjenosti pogojev za napotitev na čakanje na delo, ali v primeru odredjene karantene se lahko delodajalec in delavec dogovorita za izrabo letnega dopusta, a vsekakor je enostransko odrejanje le-tega nedopustno, ne glede na izredne okoliščine, ki jih predstavljajo posledice epidemije. Kljub dogovoru med delavcem in delodajalcem o izrabi letnega dopusta v času okoliščin zmanjšane obsega dela je ključnega pomena, da se le-ta izrablja s primarnim namenom, ki je počitek, opravljanje družinskih obveznosti in rekreacija (Bohl, 2021).

Delodajalcem je svetovano, da v primerih začasnega upada poslovanja, ali začasne prepovedi izvajanja dejavnosti kot odrejen ukrep, sprejet s strani države vseeno pozovejo zaposlene k izrabi letnega dopusta, ki jim je ostal iz preteklega leta, hkrati jim lahko predlagajo tudi izrabo dopusta, ki je odrejen za tekoče leto. Bistvenega pomena je, da pri seznanjanju delavcev z možnostjo izrabe letnega dopusta v času začasnega zmanjšane obsega dela, delodajalec sodeluje tudi s svetom delavcev in sindikati, ki so s strani delavcev deležni višje stopnje zaupanja in ima tako delodajalec več možnosti za sklenitev dogovora (Bohl, 2021).

Delodajalec se mora posluževati čim bolj transparentne komunikacije z delavcem. Pomembno je, da delavce, ki ne soglašajo z izrabo dopusta, naznani, da bo koriščenje le-tega v preostanku leta oteženo oziroma onemogočeno. K sklenitvi dogovora o izrabi letnega dopusta pa lahko bistveno pripomore tudi delodajalčeva zaveza, da bo delavcu izplačeval 100-odstotno nadomestilo plače za obdobje izrabe dopusta (Bohl, 2021).

Izredne okoliščine, ki onemogočajo ali znatno otežujejo izvedbo delovnega procesa, pa lahko predstavljajo obdobje kolektivnega letnega dopusta. Ne glede na to, da je delodajalec že sprejel letni koledar, lahko poseže vanj in ga spremeni ter določi novo obdobje trajanja kolektivnega dopusta. A vseeno mora tudi v tem primeru stremeti k poglobitnemu namenu letnega dopusta, pri tem pa delodajalec ne sme omejiti ali opustiti delavčeve pravice do letnega dopusta (Bohl, 2021).

2.3.3 Višja sila

Primer višje sile bi lahko opredelili kot eksogen vzrok ali dogodek, ki ni v domeni ne delavca kot tudi ne delodajalca. Običajno ga prepoznamo kot nenaden in neizbežen pojav. Višja sila v določenih primerih delavcu daje pravico do odsotnosti z dela ter do prejetja nadomestila v višini 80 odstotkov osnove, a ne manj kot znaša minimalna plača (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022).

Sprejeti omejitveni ukrepi za preprečevanje širjenja epidemije so temeljno spremenili potek nam še do tedaj samoumevnih aktivnosti. Zaprtje institucionalnih varstvenih zavodov so sprožili obveznost staršev oziroma skrbnikov, da poskrbijo za varstvo svojih otrok, kar pa v praksi pogosto pomeni, da starš ne zmore opravljati svojega dela skladno s pogodbo o zaposlitvi. Tovrstna delavčeva odsotnost se presoja preko delovno-pravnega instituta višje sile. Delavec je svojemu delodajalcu dolžan podati izjavo o prisotnosti opisanih okoliščin, ki jih zaradi dolžnosti varstva smatra kot višjo silo, najkasneje v treh delovnih dneh od pojava okoliščin (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022).

Ne glede na to, da delavec opravlja delo na daljavo, še vedno opravlja svoje zadolžitve iz pogodbe o zaposlitvi, razlika je le v tem, da je kraj izpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja drug (dela ne opravlja v prostorih podjetja, ampak na daljavo). Osnovna dolžnost delavca, ki izvira iz delovnega razmerja, je vestno izvajanje nalog, zadolžitev delodajalca na delovnem mestu oziroma znotraj vrste dela, ki je opisan v pogodbi o zaposlitvi. Delavčeva dolžnost je, da je znotraj efektivnega delovnega časa na razpolago svojemu delodajalcu ter pri tem izpolnjuje svoje obveznosti. Iz slednjega izhaja, da obveznost varstva otroka ni združljiva z delom na domu, zato je potrebno tudi v vsakem konkretnem tovrstnem primeru presoditi, ali obstajajo elementi višje sile, ki delavcu onemogočajo opravljanje dela in je posledično upravičen do odsotnosti ter nadomestila (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2021). Kot primer odsotnosti z dela štejemo tudi odsotnost zaradi nezmožnosti prihoda na delo, ki jo povzroči zaustavitev mreže javnega prevoza ali zaprtje državnih meja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022).

2.3.4 Krajši delovni čas

Institut krajšega delovnega časa predstavlja ukrep zagona gospodarstva po koronakrizi. Ukrepa se lahko poslužijo delodajalci, ki zaposlenim zaradi posledic koronavirusa trenutno ne zmorejo priskrbeti dela v obsegu polnega delovnega časa. Gre za primere, ko delodajalec sam oceni, da vsaj 10 odstotkov zaposlenim na mesečni ravni ne uspe zagotoviti vsaj 90 odstotkov zadolžitev. Delo s skrajšanim delovnim časom lahko odredi delavcem, ki so sicer zaposleni za polni delovni čas in delujejo v dejavnosti, ki ji je vlada s predpisom onemogočila ali omejila izvajanje dela. Z ukrepom se zasleduje ohranitev delovnih mest in se tako delodajalec izogne odpuščanju (11. in 12. člen ZIUOOPE).

Delavcu je potrebno zagotoviti delo vsaj za obdobje polovičnega delovnega časa, kar pomeni, da mu delodajalec zagotovi delo v razponu med 20 in 35 delovnimi urami na teden. V razliki do polnega delovnega časa pa ga delodajalec začasno napoti na čakanje na delo. Status delavca, ki je deležen tovrstnega ukrepa, se v tem začasnem obdobju ne spremeni, nespremenjena pa ostane tudi njegova pogodba o zaposlitvi. Za obdobje dela delavec prejema polno plačilo, za čas čakanja pa je upravičen do nadomestila, ki znaša

80 odstotkov osnove nadomestila plače, ki je predvidena, ko iz poslovnega razloga nastopi krajša delodajalčeva nezmožnost zagotavljanja dela (2. odstavek 14. člena ZIUOOPE).

Ukrep je v obdobju med 1. junijem 2020 in 30. septembrom 2021 spodbujala tudi RS in je delodajalcem ob upoštevanjem določenih pogojev zagotovila subvencioniranje nadomestila plače. Kljub temu so se za omenjen ukrep lahko odločili tudi ostali delodajalci, le da so morali le-ti sami kriti strošek nadomestila (23. člen ZIUOOPE).

V času trajanja začasnega ukrepa skrajšanega delavnika delavca varuje delodajalčeva obveznost prepovedi odpuščanja. Poleg tega pa ima tudi pravico, da se vpiše v evidenco in posluhuje ukrepov, ki pripadajo iskalcem zaposlitve, kot na primer posvetovanje, izpopolnjevanje, prešolanje itd. (5. odstavek 14. člena ZIUOOPE). To delavcu zagotavlja varnost pri ohranitvi delovnega mesta, sočasno pa mu ponuja priložnost za dodatno usposabljanje ali spremembo poklicne poti.

Za ukrep krajšega delavnika se je največ delodajalcev odločilo v dejavnosti gostinstva, predelovalne industrije, trgovine. Ocene kažejo, da sta ukrep ter spodbuda države v obliki subvencije pripomogla k ohranitvi delavnih mest in uspešnejši premostitvi krize (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

Delodajalci so bili prvič soočeni s takšnimi okoliščinami in zagotovo je bila temeljna težnja vseh deležnikov izognitev odpuščanju, ohranitev delovnih mest kot tudi preživetje čim večjega števila podjetij. Predstavljeni instituti niso novost, ampak je njihov pomen prišel do izraza šele ob nastopu izrednih razmer.

2.4 Vzorci izrabe letnega dopusta

Po letu 2000 je moč zaznati občuten porast zanimanja o tematiki, kako ljudje preživljajo svoj prosti čas, predvsem čas dopustov. Pojem letni dopust najpogosteje povezujemo s počitnicami, z oddihom in s potovanji, ki nudijo pogoje za počitek, sprostitve in priložnost za izvajanje različnih aktivnosti, hkrati pa pripomore k razmahu turizma (Page, 2014, str. 2-3).

Letni dopust predstavlja pomemben vidik dela, ki delavcu omogoča dobro telesno in duševno zdravje ter prispeva k izboljšanju ravnovesja med zasebno in poklicno sfero zaposlenega. Z izrabo letnega dopusta se delavec umakne od delovnih zahtev in stresa, ki se s povratkom na delo sčasoma povrne, a prav redna izraba dopusta lahko služi kot preventiva pred izgorelostjo in depresijo. Zaposleni, ki redno koristijo dopust, so v primerjavi s tistimi, ki se ga ne poslužujejo v tolikšni meri, učinkovitejši in bolj motivirani. Izraba letnega dopusta poveča produktivnost zaposlenih tudi do 40 odstotkov in zmanjša verjetnost bolniškega staleža za 28 odstotkov (Evropski organ za delo, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, 2022).

Študije kažejo, da je optimalna izraba letnega dopusta priporočljiva v večjem številu krajših oddihov. Pozitivni učinki letnega dopusta v povprečju zbledijo v obdobju štirih tednov po vrnitvi na delovno mesto. V tem obdobju v telesu sočasno potekata dva procesa, in sicer proces porabe virov, ki so bili obnovljeni v času trajanja letnega dopusta, ter proces vsakodnevnega obnavljanja virov. Dnevno obnavljanje virov deloma nadomesti izrabo v času dopusta obnovljenih virov, a je le-to intenzivnejše v prvih dneh po povratku na delo, nato pa v obdobju enega mesca pozitivni učinki dopusta izginejo (Kühnel & Sonntag, 2011, str. 139).

Na izrabo letnega dopusta vplivajo tudi t. i. dejavniki potiska in potega (angl. push and pull factors). Dejavnike potiska najlažje opredelimo kot notranje dejavnike, ki zaposlenega vodijo k določeni odločitvi (Stanojoska & Petrevski, 2012, str. 183). V smislu želje po izrabi letnega dopusta to pomeni utrujenost, izčrpanost, željo po odmiku od stresa in počitku, zmanjšano motiviranost ter inovativnost, željo po preživljanju časa z bližnjimi. Na drugi strani poznamo dejavnike potega, med katere uvrščamo dejavnike, ki se pojavijo v zunanjem svetu in v zaposlenem sprožijo željo po izrabi letnega dopusta (Stanojoska & Petrevski, 2012, str. 183). Turistični boni za omilitev posledic epidemije, privlačne ponudbe turističnih agencij, promocija turizma predstavljajo nekatere izmed dejavnikov potega. Prisotnost tovrstnih dejavnikov vpliva na motivacijo, čas trajanja ter način izrabe letnega dopusta. V primeru štiridnevnega turističnega aranžmaja se bo zaposleni najverjetneje odločil za štiridnevni dopust. Zapadlost turističnih bonov, zapadlost veljave pripadajočega letnega dopusta pri posamezniku vzpodbudi izkoristek le-tega. Preplet dejavnikov potiska in potega vpliva na vzorce izrabe, čas trajanja in način porabe letnega dopusta.

2.4.1 Turizem in njegovi vplivi na posameznika

Leiper (2004) menedžment turizma opredeljuje kot upravljanje virov v turizmu z namenom generiranja dodatne vrednosti za deležnike, ki so vpeti v turistične in prostočasne dejavnosti. Turizem tvori skupek različnih gospodarskih dejavnosti, med katere spadajo znamenitosti, nastanitveni obrati, gostinstvo, prevozniki, ki jih izvajajo različne med seboj povezane organizacije, ki skupaj zagotavljajo turistične proizvode (Buhalis & Park, 2021, str. 1–11). Deležniki tvorijo t. i. turistični ekosistem, ki zajema podjetnike, vlagatelje, zaposlene, posrednike in javni sektor, ki skupaj zagotavljajo turistično dejavnost in soustvarjajo turistično destinacijo (Buhalis, 2020, str. 269). Epidemija je ustvarila izjemno zahtevno okolje, ki terja poseben strateški pristop ter dolgoročne strategije okrevanja (Buhalis & Cooper, 2022, str. 443).

Rezultati raziskave so razkrili dejstvo, da so kratke počitnice (2–4 dni) vse bolj priljubljene in se jih v praksi najpogosteje poslužujejo. Tovrsten krajši oddih predstavlja umik od dnevne rutine ter stresnega načina življenja. Primarni motiv krajšega oddiha je predvsem želja po počitku in sprostitvi, pogosto pa je temu pridruženo tudi zasledovanje

zasebnih interesov, kot na primer obisk prijateljev ali sorodnikov, obisk športnega, kulturnega dogodka itd. Večina preživi v povprečju tri noči na izbrani destinaciji, na katero se najpogosteje odpravi z osebnim avtomobilom ali nizkocenovnim letom (Murphy, Niininen & Sanders, 2010, str. xii). Kratki in redni oddihi zmanjšajo pojav izgorelosti in depresije, hkrati pa pripomorejo k večji delavčevi motivaciji, zagnanosti in produktivnosti (Kühnel & Sonnentag, 2011, str. 139).

Med drugim raziskave o počitniških navadah nakazujejo trend upada zanimanja za večje število nočitev na eni destinaciji od 7 do 14 nočitev (Sparks, 2014, str. 5). Krajši oddih je običajno cenejši od daljšega (vendar to seveda ni pravilo), saj zajema manj nočitev v nastanitvah, hkrati pa osebi vzame manj časa in se zanje lahko odloči večkrat letno. Prav tako je načrtovanje daljših počitnic zahtevnejše, saj je potrebno poskrbeti za službene obveznosti v tem času, morebitne hišne ljubljence itd. Novodobna tehnologije omogoča neprestano spremljanje službenih obveznosti in elektronske pošte, ljudje pa se vse težje vzdržimo preverjanja le-teh, zato avtorji opozarjajo, da se na tovrstnih oddihih lažje vzdržijo neprestanega preverjanja in je tako primarni cilj oddiha dosežen (Sinha, brez datuma). Vse več ljudi pa se odloča le za vikend oddihe ali enodnevne izlete (Sparks, 2014, str. 5).

Zdravje in dobro počutje se po dopustu hitro vrmeta na izhodiščno raven, vendar imajo spomini na dopust moč, da ponovno pozitivno vplivajo na počutje, a le-to vzdrži zgolj kratkoročno. Obdobja dela se morajo nujno izmenjevati z obdobji dopusta, da bi delavci dolgoročno ostali zdravi in spočiti. Bolj smiselno je torej namesto izogibanja dopustu ali le enega dolgega dopusta v letu načrtovati več krajših oddihov, saj le na ta način ohranimo visoko raven zdravja, spočitosti in dobrega počutja (De Bloom, Geurts & Kompier, 2013, str. 630).

Pri tem ni ključnega pomena, s katero dejavnostjo se zaposleni ukvarjajo med počitnicami, ključno je le, da se ob tej dejavnosti dobro počutijo in ustrezajo posameznikovim interesom in željam. Ključno je, da imajo v obdobju trajanja letnega dopusta nadzor nad prostim časom oz. svobodo odločanja o tem, kaj bodo v tistem trenutku počeli (De Bloom, Geurts & Kompier, 2013, str. 628).

Korelacijo med dolžino letnega dopusta in učinkom sta leta 1986 preučevala Lounsbury in Hoopes. Rezultati njune raziskave so prikazali nizko korelacijo med delavčevo spočitostjo, zadovoljstvom, motivacijo za delo, namero o zamenjavi zaposlitve ter dolžino letnega dopusta. Tudi nadaljnje raziskave so ugotovile podobne ravni stresa in izgorelosti pri dopustnikih, ki so odšli na 7- do 10-dnevni oddih, in med tistimi, ki so odšli na oddih, daljši od 10 dni. Zaenkrat še niso bile ugotovljene strukturne razlike med dopustniki, ki so se odpravili na različno dolge počitnice in je tudi malo verjetno, da bi pozitivni učinki dosegli svoj vrh v drugi polovici zelo dolgega dopusta (De Bloom, Geurts & Kompier, 2013, str. 614, 629).

Raziskava o preučevanju sreče med letnim dopustom je razkrila statistično značilne rezultate med osebami, ki so letni dopust preživele v domačem okolju, in tistimi, ki so se na letni dopust odpravili izven domačega okolja. Višjo raven sreče je bilo moč zaznati pri osebah, ki so letni dopust preživele izven domačega okolja (Nawijn, Marchand, Veenhoven & Vingerhoets, 2010, str. 40–41).

Poleg tega je dopust priložnost tudi za kakovosten spanec, ki pozitivno vpliva na dobro počutje zaposlenega. Le-ta vpliva na obnovitveno funkcijo, njegovo pomanjkanje pa negativno vpliva na telesno in duševno počutje. Ugotovljeno je bilo, da zaposleni ob delovnih dnevih spijo manj in slabše. Pri tem pa je potrebno poudariti, da samo vzročna zveza med dopustom in spancem ni povsem jasna. Morda dopust omogoči »dober spanec« in izboljša splošno počutje, lahko pa se zgodi, da počitnice izboljšajo počutje, kar posledično vodi k boljši kakovosti in večji količini spanca (De Bloom, Geurts & Kompier, 2013, str. 616, 629).

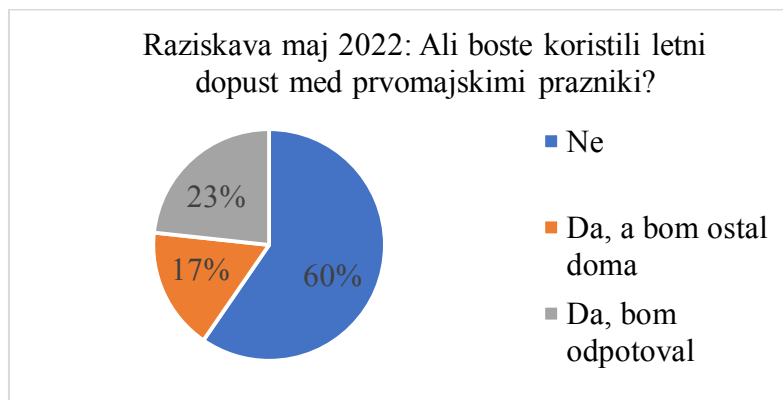
2.4.2 Vzorci izrabe letnega dopusta v času trajanja protikoronskih ukrepov v Sloveniji

Leta 2020 je podjetje Mediana, d.o.o. v luči pripravljajočega se PKP ukrepov, ki je stremel k okrevanju turistične panoge, natančneje namestitvenih kapacitet, izvedla raziskavo glede načrtovanja prihajajočega letnega dopusta. Anketirance so v mesecu maju povprašali, če že snujejo načrte za dopust v prihajajočih poletnih mesecih. Spomnim naj, da so bili v času izvajanja ankete še vedno v veljavi nekateri ukrepi, hkrati je še vedno vladala splošna negotovost med ljudmi glede potovanj, odpiranja meja, med drugim so bili nastanitveni obrati po večini še vedno zaprti. Upoštevajoč vse tedanje dejavnike in razmere zbrani odgovori niso presenetljivi. Le tretjina prebivalcev je takrat že načrtovala dopust v poletnih mesecih (Mediana, d.o.o., 2020).

Prebivalci so najverjetneje tudi v luči kasneje pridobljenih turističnih bonov načrtovali krajše oddihe po Sloveniji, pri čemer so načrtovali dopust ob obali, ali pa krajše oddihe v posamezni regiji, kjer bi raziskovali več krajev. Nekateri pa bi svoj dopust preživel v toplicah ali slovenskih gorah (Mediana, d.o.o., 2020). Rezultati izvedene ankete se mi zdijo v luči takratne situacije in negotovih razmer pričakovani. Anketa je bila izvedena tik pred uvedbo turističnih bonov, zato je verjetnost, da so prebivalci načrtovali oddih v domačih krajih, saj je bila pot v tujino še vedno vprašljiva oziroma precej otežena in so iskali alternativne možnosti.

V letu 2022, pred začetkom prvomajskih praznikov, so prebivalce povprašali, ali se bodo med omenjenimi prazniki odpravili na počitnice. Kot je razvidno iz slike 1 je skoraj 60 odstotkov Slovencev odgovorilo, da med prvomajskimi prazniki ne bodo koristili letnega dopusta, približno 17 odstotkov anketirancev odgovorilo, da bo kljub dopustu praznike preživel doma (Mediana, d.o.o., 2022).

Slika 1: Grafični prikaz odgovorov o načrtovanju izrabe letnega dopusta med prvomajskimi prazniki v letu 2022

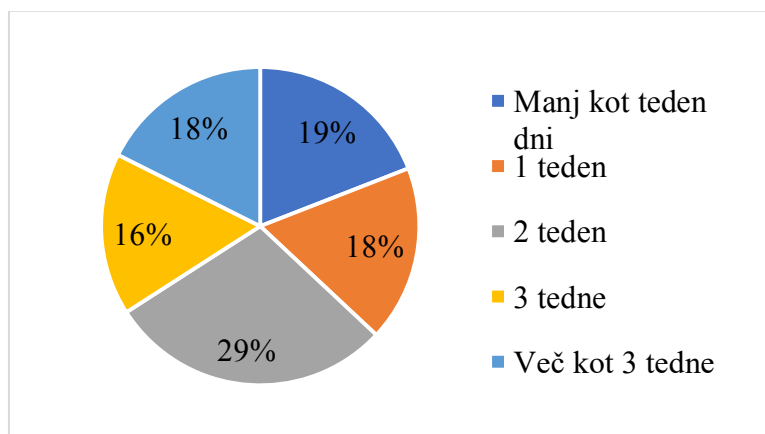


Prirejeno po Mediana, d.o.o. (brez datuma).

Nadalje je Mediana, d.o.o. v letu 2022 izvedla anketo o dopustniških navadah Slovencev. Eno izmed vprašanj se je nanašalo na dopust v zadnjih dvanajstih mesecih, polovica prebivalcev je bila na daljših počitnicah, to predstavlja oddih, **ki traja vsaj pet dni**. Skoraj tretjina se je odpravila na **krajši oddih, ki traja do štiri dni**, preostali pa se na dopust v zadnjih dvanajstih mesecih niso odpravili (Mediana, d.o.o., 2022). Trend priljubljenosti kratkih oddihov se kaže tudi v navadah Slovencev, ki se čedalje večkrat odpravljajo na kratek oddih.

Med drugim je bil raziskan skupen čas preživetja na počitnicah. Slika 2 prikazuje, da je največ prebivalcev preživelo skupno dva tedna na počitnicah. Petina jih je preživela manj kot teden dni, slabih deset odstotkov pa štiri tedne (Mediana, d.o.o., 2022). Pričakovano je bilo, da največ ljudi preživi dva tedna na dopustu; menil sem, da bo odstotek le-teh nekoliko višji, hkrati me preseneča relativno visok delež prebivalcev, ki preživijo manj kot teden dni na počitnicah.

Slika 2: Grafični prikaz preživetega časa na počitnicah v zadnjih dvanajstih mesecih



Prirejeno po Mediana, d.o.o. (brez datuma).

3 ANALIZA IZRABE LETNEGA DOPUSTA V IZBRANEM PODJETJU

V nadaljevanju sledi predstavitev obravnavanega podjetja, metodologija raziskave in predstavitev raziskovalnih vprašanj. Temu sledijo rezultati in interpretacija, kjer so predstavljene gruče podobnih značilnosti, vplivi demografskih spremenljivk in drugih dejavnikov na izrabo letnega dopusta v obdobju leta 2018 do vključno septembra 2022.

3.1 Predstavitev podjetja

Raziskava je izvedena na konkretnem primeru večjega slovenskega podjetja. Le-ta deluje na področju dejavnosti, ki jo zapiranje države in omejitve delovanja niso prizadele v tolikšni meri, da bi bili primorani popolnoma zaustaviti poslovanje oziroma poslovati v močno okrnjenem obsegu. Zatorej ocenjujem, da so zbrani podatki primerni za izbrano raziskavo, prav tako pa menim, da bodo rezultati reprezentativni za podjetje, saj je v vzorcu zajet velik odstotek zaposlenih. V letu 2018 je bil zajet odstotek najmanjši, in sicer je le-ta znašal 80,04 odstotka. Najvišji delež populacije je bil v vzorec zajet v letu 2022, in sicer je ta zajemal 97,25 odstotka.

3.2 Metodologija raziskave

3.2.1 Potek raziskave

Raziskava je bila izvedena v septembru 2022 v sodelovanju z večjim slovenskim podjetjem. Preučevano obdobje raziskave je obsegalo 5 let, in sicer od leta 2018 do septembra leta 2022, tako da je bilo zajeto obdobje pred in med epidemijo koronavirusa. Podatki so bili kasneje prirejeni v obliko za potrebo izvedbe raziskave. Temu je sledila izvedba raziskave ter interpretacija in prikaz dobljenih rezultatov.

Temeljno vprašanje raziskave je bilo, ali obstojijo skupine zaposlenih, ki jih opredeljuje posamezna značilnost, in so si med seboj primerljive tudi glede časa v letu, ko se odločijo za izrabo letnega dopusta. V ta namen sem se poslužil tehnike gručenja, ki udeležence porazdeli v vnaprej določene skupine, tj. gruče. Tako nastale gruče vsebujejo instance (v mojem primeru instance predstavljajo udeležence oz. njihov vzorec koriščenja letnega dopusta), ki so si med seboj podobne (udeleženci, ki tvorijo posamezno gručo, imajo kar se da podoben vzorec izrabe dopusta) in sočasno, da so si instance v posameznih gručah čim bolj različne (Marinšek, 2015, str. 79).

Nadalje sem bil, za potrebe izvedbe raziskave in lažjo preglednost zbranih podatkov, primoran podatke o izrabi letnega dopusta poenotiti na oznako dopust. Ne glede na to, ali je šlo za koriščenje letnega dopusta iz prejšnjega koledarskega leta, ki je bil prenesen v prihodnje leto, ali je šlo za nenapovedan dopust, ali pa za izrabo letnega dopusta v

obravnavanem koledarskem letu. Tovrstna poenostavitev je omogočila lažjo analizo, ki zahteva enotnost podatkov. Menim, da s tovrstno poenostavitvijo podatkov rezultati raziskave niso nič manj reprezentativni glede vzorcev izrabe letnega dopusta, saj je za potrebe tovrstne raziskave ključno, da gre za letni dopust in ni pomembno, ali gre za izrabo letošnjega ali lanskoletnega.

Za potrebe iskanja podobnih značilnosti udeležencev sem bil primoran zbrane podatke o dela prostih dnevih udeležencev preoblikovati v obliko, iz katere je moč razbrati, ali si je zaposleni v posameznem tednu v letu vzel vsaj en dan dopusta. S tem sem zmanjšal pojav šumov, saj so me v raziskavi zanimali le vzorci jemanja letnega dopusta v obdobju od leta 2018 do septembra 2022 in ne točno ujemanje dela prostih dni posameznega udeleženca tekom obravnavanega obdobja. Obravnavano obdobje sem razdelil na posamezne tedne in pri posameznem udeležencu označil, ali so si v posameznem tednu vzeli vsaj en dan letnega dopusta (označeno z vrednostjo 1) ali ne (vrednost 0).

Za izračun razlike, tj. razdalje, med posameznimi dopustnimi tedni sem se poslužil tehnike optimalnega ujemanja (angl. optimal matching). Pri uporabi te metode se pri posameznem tednu, kjer obstoji razlika med udeležencema (en izrablja letni dopust, drugi pa ne ali obratno) doda razliki maksimalna vrednost tedna, tj. 1; pri tednih, kjer pa te razlike ni (sta oba udeleženca na dopusta ali pa sta oba na delovnem mestu) pa se ničesar ne doda. Na tak način je bila izračunana matrika razdalj med vsemi udeleženci, pri čemer manjša, kot je številka, večja je podobnost med vzorci izrabe letnega dopusta med posameznima udeležencema in večja, kot je številka, večja je razlika v vzorcu izrabe letnega dopusta (Abbott & Tsay, 2000, str. 3–33).

Dobljeno matriko razdalj sem nato uporabil v tehniki hierarhičnega gručenja po združevalni metodi (angl. agglomerative method) (Nielsen, 2016, str. 195), pri čemer so bile razdalje upoštevane po metodi Ward (angl. minimum increase of sum of squares – MISSQ) (Ward, 1963, str. 236–244).

Temu sledi primerjava treh gruč glede na njihove demografske značilnosti in značilnosti njihove zaposlitve. Na ta način lahko pridemo do ugotovitev, ali obstojijo razlike med sodelujočimi v različnih gručah oz. ali obstojijo podobnosti med sodelujočimi, ki pripadajo isti gruči, glede na posamezne spremenljivke. Demografski podatki so se seveda skozi obravnavano obdobje spreminjali – sodelujoči so se postarali, spremenila se je zahtevnost delovnega mesta, ki ga zasedajo itd. Za potrebe iskanja razlik in podobnosti med gručami sem zato uporabil najnovejše podatke sodelujočih, tj. podatke, ki veljajo v letu 2022.

Sprva je bila opravljena nominalna meritev, pri kateri se uporabijo podatki, ki predstavljajo vrednosti kategorije brez posebnega vrstnega reda. V mojem primeru je bil to pregled razlik med gručami glede na spol sodelujočih (moški/ženski). Za potrebe iskanja povezanosti med dvema nominalnima vrednostma se uporablja Pearsonov hi-

kvadrat, ki preverja, ali obstojijo statistično značilne razlike med njima, tj. ali sta nominalni meritvi med seboj odvisni ali neodvisni (Islam & Rizwan, 2022, str. 703).

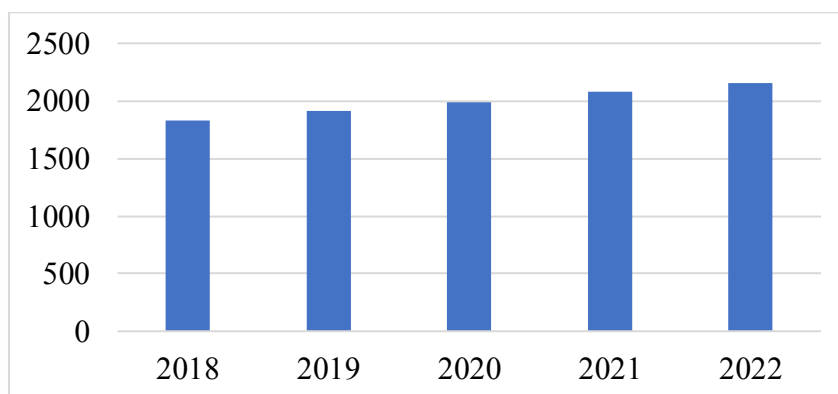
V nadaljevanju so bile opravljene razmernostne meritve s primerjavo razmernostnih številskih vrednosti glede na starost sodelujočega, število dodeljenih dni dopusta v zadnjem letu, delež porabljenega dopusta v zadnjem letu, število dodeljenih dni dopusta zaradi otroka, mlajšega od 15 let, v zadnjem letu ter seštevek števila dni dela od doma v obdobju od leta 2020 do leta 2022. Pred uporabo parametričnega testa primerjave več skupin na razmernostnih meritvah mora biti izpolnjen pogoj normalne porazdelitve vrednosti ter pogoj, da gre za razmernostne in ne ordinalne meritve. Za preverjanje pogoja normalne porazdelitve se uporabi Shapiro-Wilkov test (Jurečková & Picek, 2007, str. 5184). V primeru neizpolnjevanja pogojev, če je p-vrednost manjša od kritične meje 0,05, pa se v nadaljevanju uporabi neparametričen Kruskal-Wallisov test (Spurrier, 2003, str. 685). V primeru, da le-ta pokaže, da obstojijo statistično značilne razlike (p-vrednost je pod 0,05), mu sledi še post-hoc analiza primerjave posameznih parov gruč med seboj s pomočjo metode Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (v nadaljevanju DSCF) (Rublík, 2005, str. 24–25).

Nazadnje so sledile ordinalne meritve, ki se uporabijo v primeru podatkov, ki imajo opredeljene kategorije v vrstnem redu, pri čemer se posamezni kategoriji dodelijo rangi (Jakobsson & Westergren, 2005, 427–428). V okviru teh meritev je bila v ozir vzeta izobrazba ter zahtevnost delovnega mesta. Za potrebe primerjave rangov ordinalnih meritev med gručami se prav tako uporabi Kruskal-Wallisov test, saj ordinalne meritve ne izpolnjujejo pogojev za uporabo parametričnega testa (MacFarland & Yates, 2016, str. 178).

3.2.2 Predstavitev vzorca

Vzorec raziskave obsega obdobja od januarja leta 2018 do vključno septembra 2022. V izbranih obdobjih je velikost vzorca nihala, in sicer od 1833 in do 2159 oseb. Slika 3 prikazuje gibanje števila udeležencev v raziskavi. Največje število sodelujočih je bilo v letu 2022, in sicer 2159, najmanjše število pa v letu 2018, in sicer 1833 oseb. Celotna populacija je med leti 2018 in septembrom 2022 nihala med 2290 osebami v letu 2018 ter 2220 osebami v septembru 2022, prav tako pa izbrani leti predstavljata ekstreme v opazovanem obdobju. Hkrati pa večjih odstopanj glede velikosti populacije med posameznimi leti ni moč zaznati.

Slika 3: Grafični prikaz gibanja udeležencev v obravnavanem obdobju

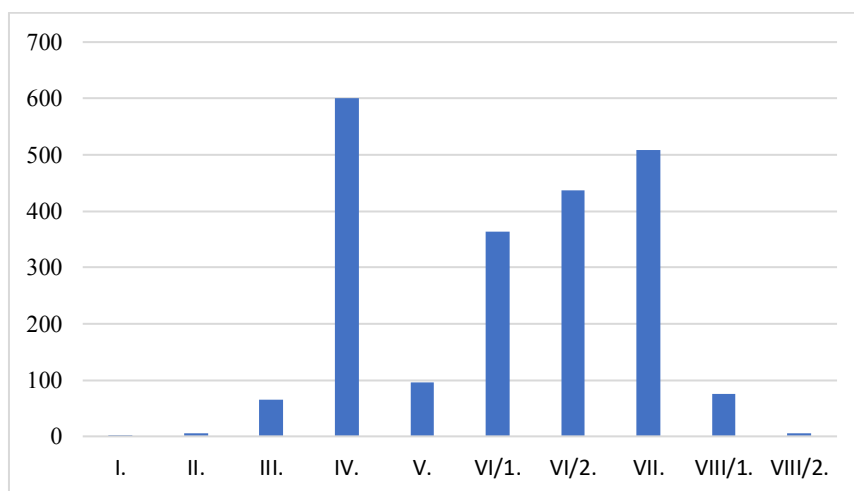


Vir: lastno delo.

V letu 2022 je vzorec po spolni strukturi vseboval 1100 žensk, kar predstavlja 51 odstotkov vseh sodelujočih, in 1059 moških, kar predstavlja 49 odstotkov vseh sodelujočih. V zbranem vzorcu je povprečna starost udeleženca 46,7 leta.

Slika 4 prikazuje izobrazbeno strukturo udeležencev. Iz nje lahko razberemo, da ima največ udeležencev IV. stopnjo izobrazbe, tj. srednjo poklicno izobrazbo. Temu sledijo udeleženci s VII. stopnjo izobrazbe, ki predstavlja visokošolsko izobrazbo druge stopnje. Nihče izmed udeležencev nima I. stopnje izobrazbe. Le peščica pa ima osnovnošolsko izobrazbo ali visokošolsko izobrazbo tretje stopnje – doktorat.

Slika 4: Grafični prikaz udeležencev glede na stopnjo izobrazbe v letu 2022

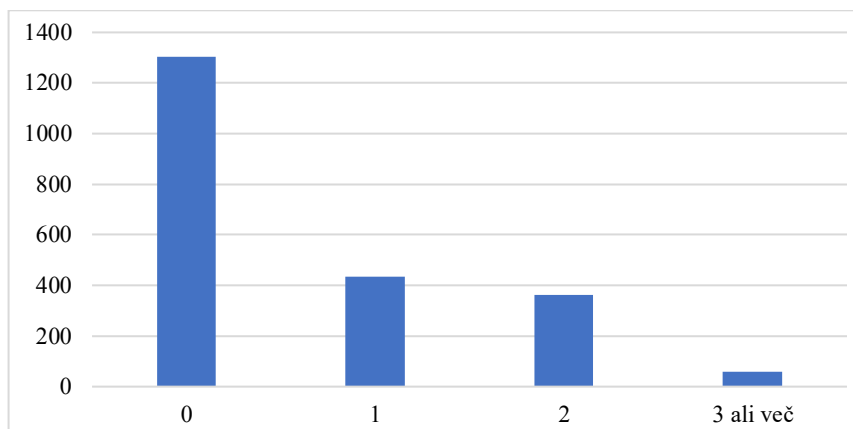


Vir: lastno delo.

Udeleženci so razporejeni med 165 različnih delovnih mest, ki so različno zahtevna. Delovna mesta so razvrščena v deset različnih stopenj zahtevnosti.

Slika 5 prikazuje število udeležencev v raziskavi, razporejenih glede na upravičenost do dodatnih dela prostih dni zaradi otroka, mlajšega od 15. leta. Znatno prevladujejo udeleženci, ki nimajo nobenega otroka mlajšega od 15. leta starosti. Udeleženci z enim otrokom do 15. leta starosti predstavljajo dobrih 20 odstotkov vseh udeležencev. Zgolj 58 udeležencev pa ima 3 ali več otrok do 15. leta starosti.

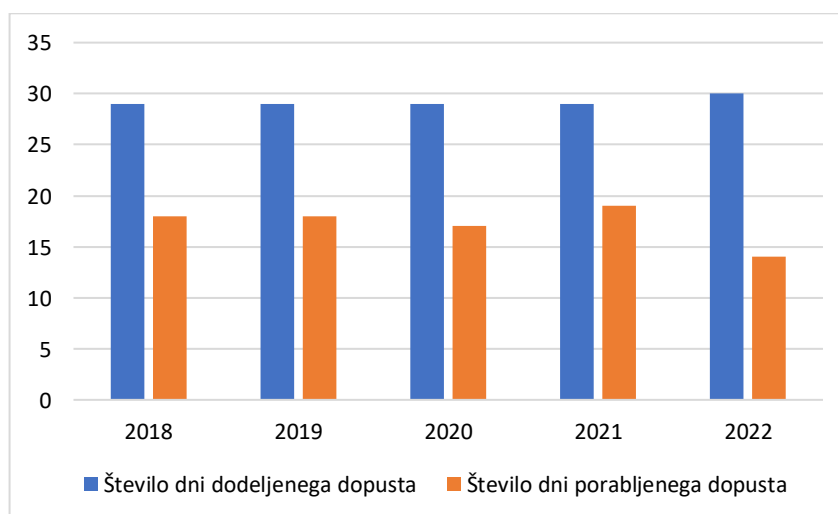
Slika 5: Grafični prikaz udeležencev glede na število otrok, mlajših od 15. leta starosti v letu 2022



Vir: lastno delo.

Slika 6 prikazuje razmerje med povprečjem dodeljenega in porabljenega letnega dopusta v posameznem letu. V prvih štirih letih obravnavanega obdobja je bilo razmerje približno enako, to je od povprečno 29 dodeljenih dni, v povprečju porabljenih med 17 in 19 dni. V letu 2022 slika nakazuje na upad porabljenih dni, a to lahko na prvi pogled zavede, saj leto 2022 zajema le obdobje do meseca septembra.

Slika 6: Grafični prikaz dodeljenega in porabljenega dopusta



Vir: lastno delo.

Analiza vzorca nakazuje na njegovo reprezentativnost, saj zajema veliko število udeležencev z različnimi lastnostmi in zato ocenjujem, da bodo rezultati nadaljnje analize podali realno sliko sprememb vzorcev izrabe letnega dopusta. To lahko podprem s podatkom, da vzorec zajema med 80,04 odstotka, pa vse do 97,25 odstotka celotne populacije. Zaradi navedenega lahko izsledke raziskave posplošim na celotno populacijo.

3.3 Raziskovalna vprašanja

Temeljna hipoteza magistrskega dela se glasi: Vzorci porabe letnega dopusta so se med epidemijo spremenili v primerjavi z obdobjem pred epidemijo.

Raziskovalno vprašanje 1: Kako se vzorec koriščenja letnega dopusta med zaposlenimi v različnih starostnih skupinah tekom obravnavanega obdobja spreminja? Kako je bilo pred in med epidemijo koronavirusa?

Raziskovalno vprašanje 2: Kako je spremenljivka raven izobrazbe vplivala na vzorce izrabe letnega dopusta? Je vpliv te spremenljivke enak kot spremenljivke zahtevnosti dela, ki ji je precej sorodna?

Raziskovalno vprašanje 3: Kolikšen je bil delež izkoriščenega letnega dopusta med epidemijo? Je bil le-ta večji v primerjavi z obdobjem pred epidemijo?

Raziskovalno vprašanje 4: Kakšen je vpliv uvedbe dela od doma na koriščenje letnega dopusta? Ali sploh je spremenljivka, ki je pomembno vplivala na vzorce in količino izrabe letnega dopusta?

3.4 Rezultati in interpretacija

3.4.1 Gruče podobnih značilnosti s postopkom popolnega ujemanja

S pomočjo postopka optimalnega ujemanja je bila izračunana matrika razdalj med vsemi udeleženci, pri čemer manjša, kot je številka, večja je podobnost med vzorci izrabe letnega dopusta med posameznima udeležencema in večja, kot je številka, večja je razlika v vzorcu izrabe letnega dopusta.

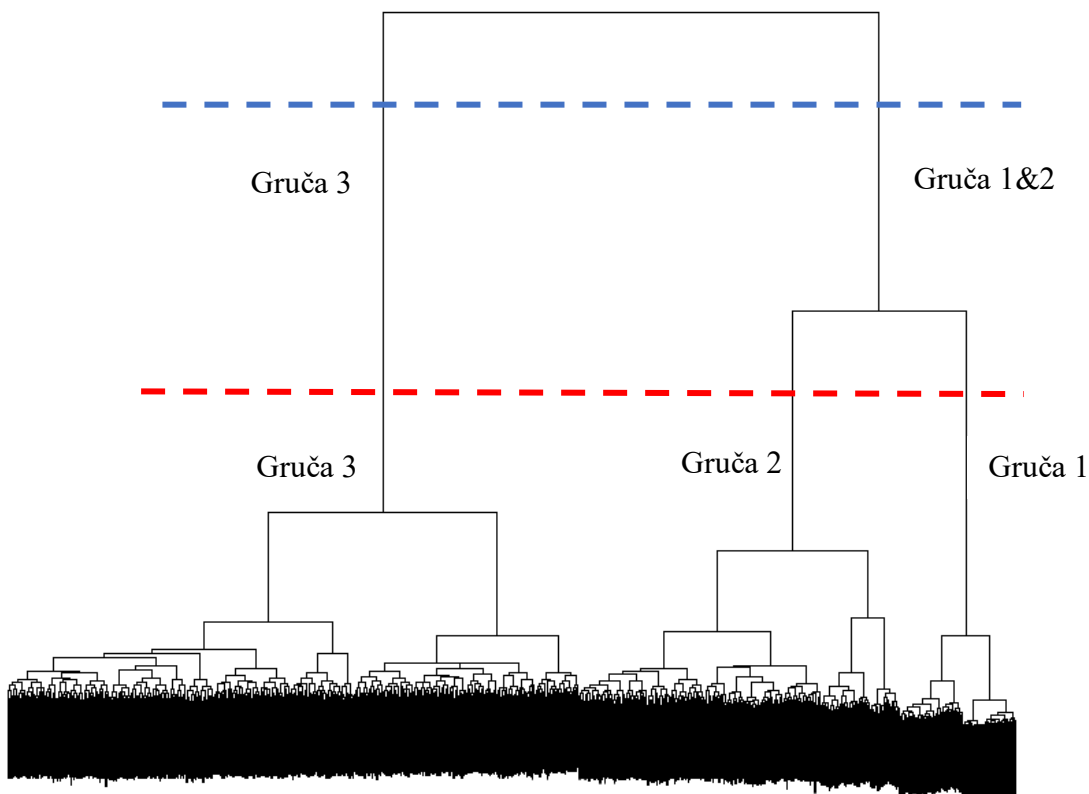
Slika 7 prikazuje dendrogram, hierarhični drevesni diagram, ki je izsledek tehnike hierarhičnega gručenja po združevalni metodi (angl. agglomerative method), s pomočjo katere sem predstavil matriko razdalj, pridobljeno z metodo optimalnega ujemanja. Hierarhični drevesni diagram se interpretira od zgoraj (od korena) navzdol (proti listom) in ko se le-ta razcepi, se razcepijo tudi značilnosti udeležencev na posamezne podgruče. S horizontalnimi črtami, ki jih lahko postavimo, kjerkoli na dendrogramu, najbolj smiselno pa je, da jih postavimo na mesta, kjer so razmiki največji, pa presekamo vsaj

nekaj vertikalnih razcepov na gruče. Glede na to, koliko vertikalnih črt razcepov presekamo, toliko gruč se v delitvi naredi (Nielsen, 2016, str. 198).

V prikazanem hierarhičnem drevesnem diagramu je moč zaslediti dva večja razmika, ki ju označujeta črtkani horizontalni črti. Modra črtkana črta deli diagram na največjem razmiku med dvema cepitvama in deli udeležence v dve gruči. Druga, rdeča črtkana črta pa predstavlja drugo primerno delitev, saj le-ta seka kar tri cepitve. Pri slednji je razmik sicer nekoliko manjši kot prej, a še vedno dovolj velik, da je delitev primerna. Horizontalna črta kjer koli drugje na diagramu pa ni smiselna, saj so posamezni razmiki med cepitvami občutno premajhni.

Za potrebe raziskave sem se odločil za delitev v tri gruče (na diagramu je to rdeča črtkana črta). Delitev v dve gruči deli zaposlene le v Gručo 1&2 in Gručo 3, za kar se je izkazalo, da je največja razlika med njima le čas zaposlitve (večina udeležencev v Gruči 3 so se zaposlili kasneje in v letu 2018 še niso bili del podjetja). V želji po ustrežnejših primerjavah udeležencev glede vzorcev izrabe dopusta sem tako izbral delitev v tri gruče (pri čemer se je Gruča 1&2 v nadaljevanju razdelila na Gručo 1 in Gručo 2).

Slika 7: Dendrogram matrike razdalj



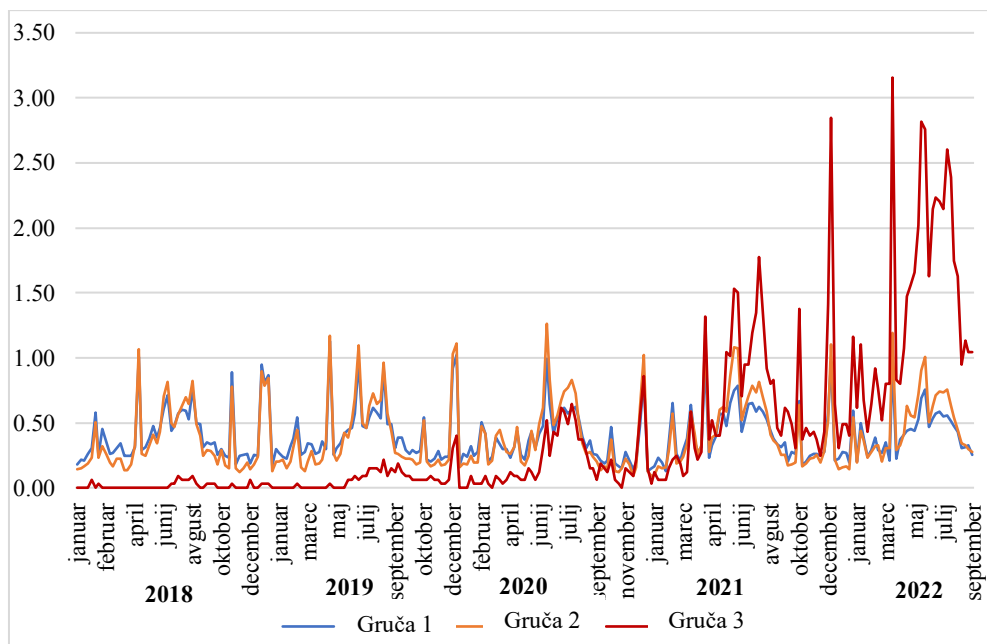
Vir: lastno delo.

Iz slike 8, ki prikazuje črtni diagram lahko razberemo, koliko zaposlenih je v posamezni gruči v posameznem tednu koristilo vsaj en dan letnega dopusta. Diagram prikazuje

celotno obravnavano obdobje, tj. od leta 2018 do leta 2022 za Gručo 3, Gručo 2 in Gručo 1. Ugotovimo lahko, da imajo udeleženci v Gruči 1 in Gruči 2 precej podoben vzorec izrabe letnega dopusta, saj se deleži tednov, v katerih je bil izrabljen dopust, gibajo precej skladno, in sicer lahko vidimo podobne vrhove v času trajanja zimskih počitnic v mesecu februarju in prvomajskih počitnic, nadalje v času poletja, v času prvonovembrskih praznikov in v obdobju novoletnih praznikov. Ena izmed ključnih razlik med prvima dvema gručama je v tem, da udeleženci, ki pripadajo prvi gruči, večkrat vzamejo dopust tudi izven naštetih obdobj. Slednje namiguje, da udeleženci v Gruči 1 predstavljajo starejše, ki imajo tudi na ta račun več dela prostih dni.

Gruča 3 ima na prvi pogled izredno nenavaden vzorec, saj v prvem letu obravnavanega obdobja, tj. v letu 2018, udeleženci skorajda niso izrabljali letnega dopusta. Delež izrabljenega dopusta se je skozi obdobje povečeval in dosegel vrh proti koncu obravnavanega obdobja. Ugotovljeno namiguje, da udeleženci v Gruči 3 še niso bili zaposleni v podjetju na začetku obravnavanega obdobja. Sklepamo lahko tudi, da so ti udeleženci nekoliko mlajši in imajo manjše število dodeljenih dni dopusta in še nimajo otrok, tako da ne dobijo dodatnega dneva dopusta na račun otroka, mlajšega od 15. leta starosti.

Slika 8: Diagram dopustnih tednov skozi obravnavano obdobje



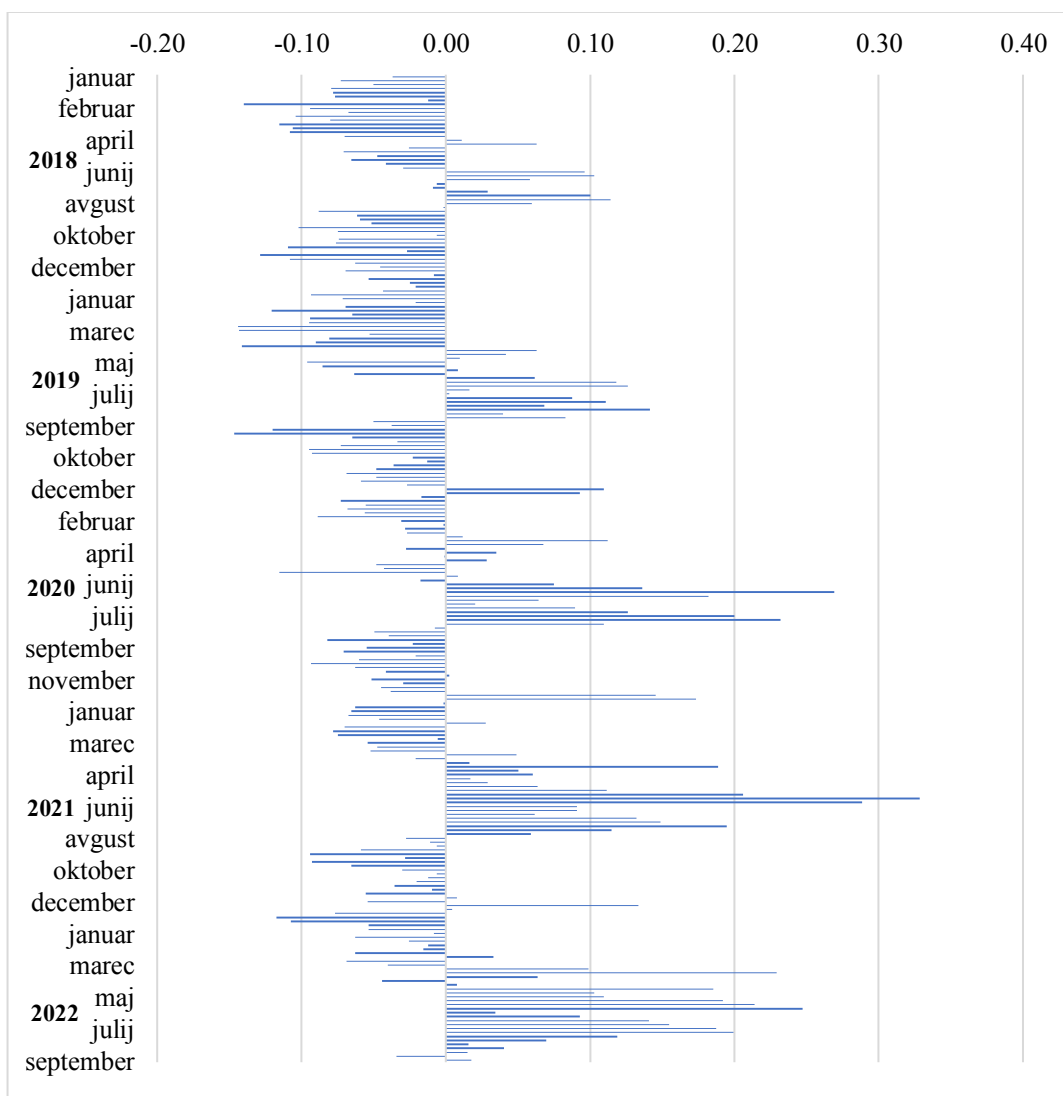
Vir: lastno delo.

Za lažjo primerjavo med posameznimi gručami so v nadaljevanju prikazani trije grafi, ki so sestavljeni iz horizontalnih stolpcev, ki prikazujejo razlike deležev med dvema gručama. Horizontalni stolpič v smeri ene gruče kaže na večji delež zaposlenih v tej gruči, ki so izrabili letni dopust, v primerjavi z deležem zaposlenih na dopustu v drugi gruči. Večji, ko je ta horizontalni stolpec, večja razlika v deležu izrabljenega dopusta obstoji

med primerjanima gručama. Če pa je stolpec blizu srednje vrednosti 0, pa to pomeni, da v tistem obdobju (skorajda) ni razlik v deležu izrabljenega dopusta med gručama (Daggubati, Sreevalsan-Nair & Dadhich, 2022, str. 5).

Slika številka 9 prikazuje primerjavo med deležem izrabe letnega dopusta med Gručo 1 in Gručo 2.¹ Največje razlike je bilo mogoče zaznati v maju 2020 in v maju 2021 ter juliju 2021. V omenjenih obdobjih so udeleženci Gruče 2 v občutno večji meri koristili letni dopust v primerjavi z Gručo 1. Ugotovimo lahko, da v nekaterih obdobjih praktično ni razlik v deležu izrabljenega dopusta, saj je horizontalni stolpec blizu srednje vrednosti. Poudaril bi, da med gručama obstoji več razlik v deležu izrabe letnega dopusta kot podobnosti.²

Slika 9: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 1 in Gručo 2



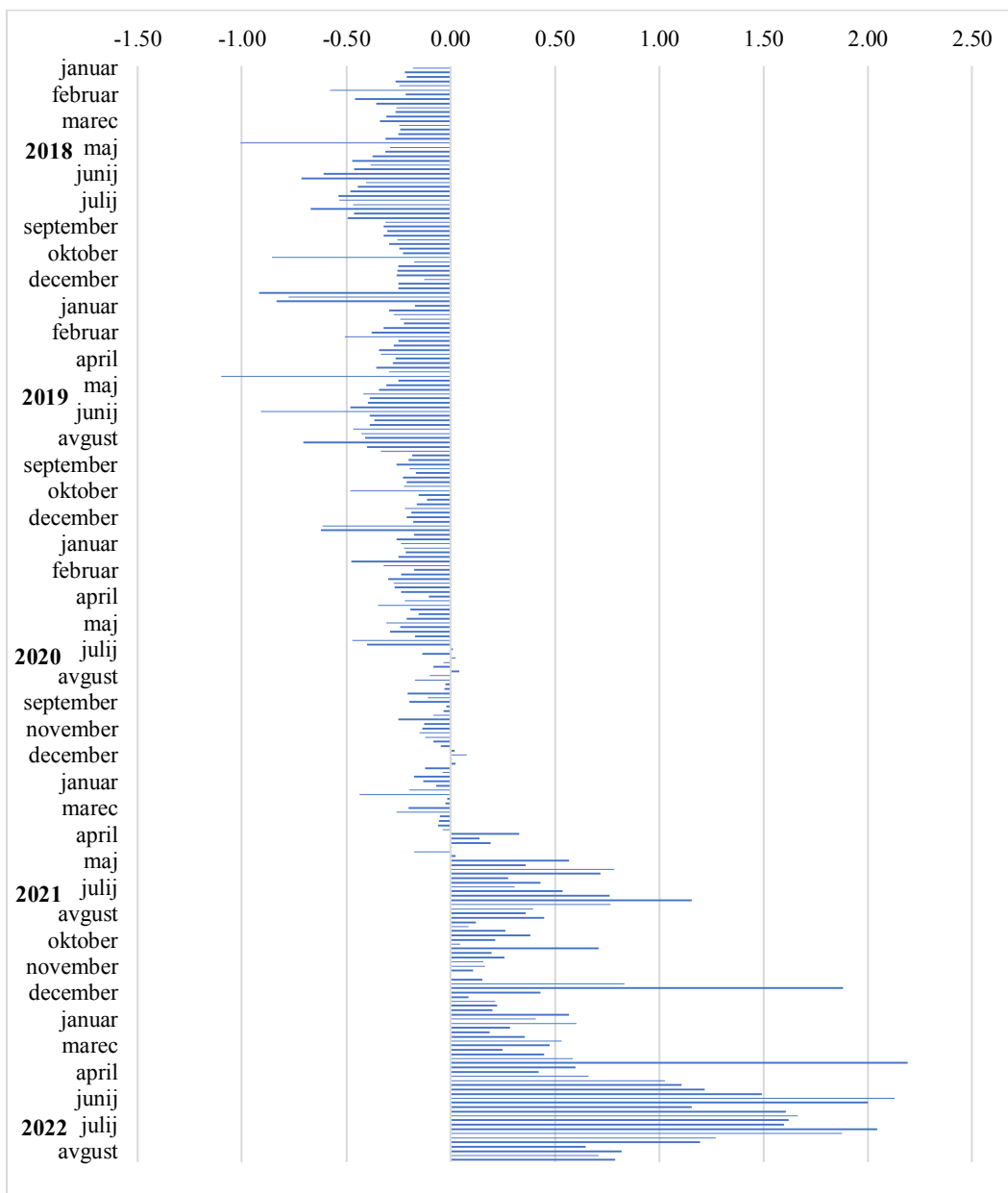
¹ V grafičnem prikazu vsak stolpec predstavlja posamezen teden v določenem mesecu.

² V grafičnem prikazu leva stran prikazuje izrabo letnega dopusta Gruče 1, desna pa izrabo dopusta Gruče 2.

Vir: lastno delo.

Slika 10 prikazuje primerjavo med Gručo 1 in Gručo 3.³ S slike lahko razberemo, da je največ razlik v deležu izrabe dopusta v zadnjem letu obravnavanega obdobja, v katerem so udeleženci Gruče 3 izrabili večji delež dopusta, v primerjavi z udeleženci, ki tvorijo Gručo 1. Do poletnih mesecev v letu 2020 je bil neprestano koriščen večji delež dopusta s strani udeležencev Gruče 1, kar pa je povsem razumljivo, saj kot je bilo ugotovljeno, Gručo 3 sestavlja veliko udeležencev, ki so se podjetju pridružili v času ali celo proti koncu obravnavanega obdobja.⁴

Slika 10: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 1 in Gručo 3



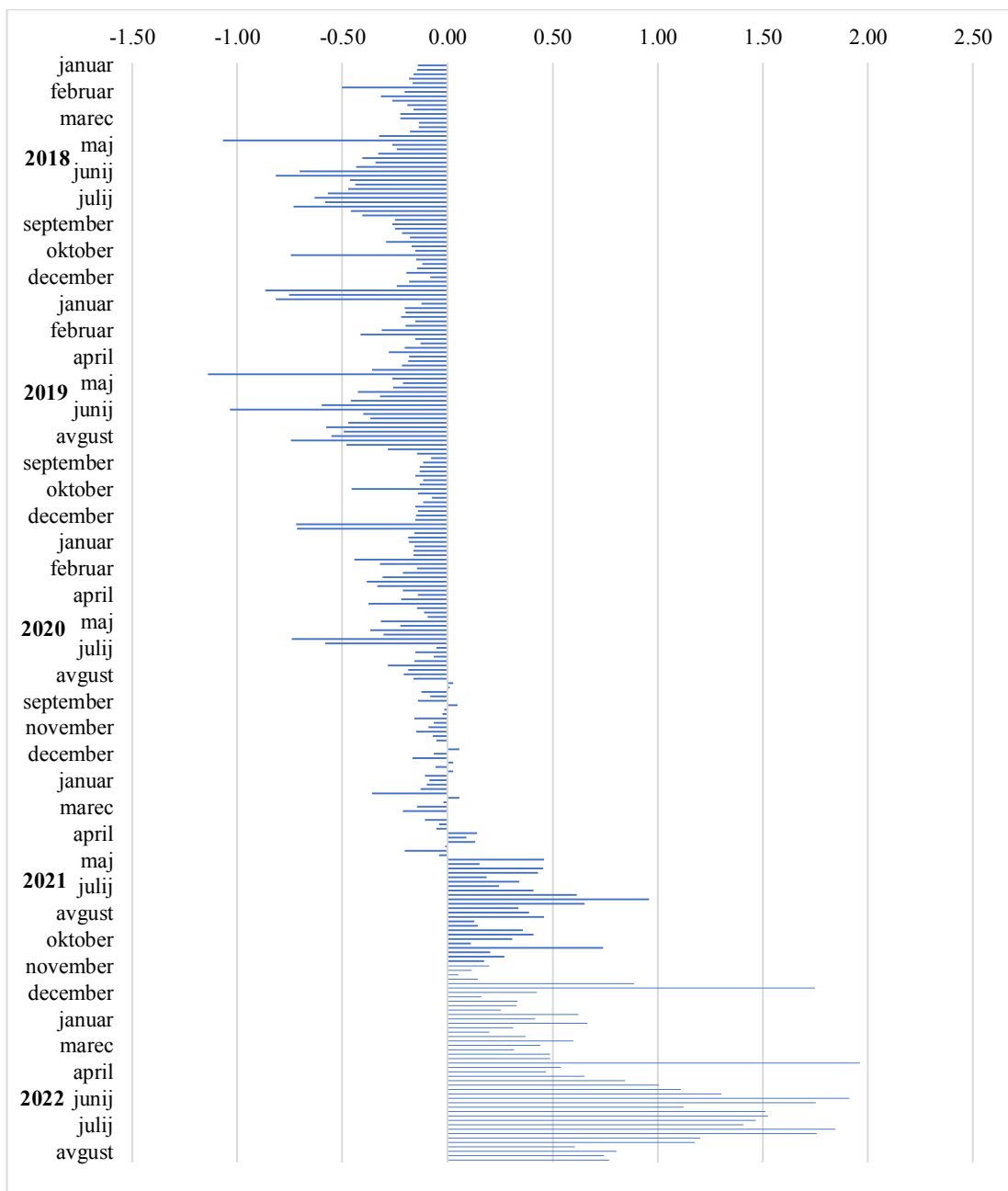
³ V grafičnem prikazu vsak stolpec predstavlja posamezen teden v določenem mesecu.

⁴ V grafičnem prikazu leva stran prikazuje izrabo letnega dopusta Gruče 1, desna pa izrabo dopusta Gruče 3.

Vir: lastno delo.

S spodnje slike 11 pa lahko razberemo primerjavo deležev med Gručo 2 in Gručo 3.⁵ Primerjava med omenjenima gručama precej spominja na sliko 10. Prav tako so do avgusta 2020 udeleženci Gruče 1 izrabljali večji delež letnega dopusta, kar lahko pripišemo razlogu kasnejše zaposlitve udeležencev Gruče 3. Ob koncu leta 2020 in prvi polovici 2021 je mogoče zaznati majhne razlike v deležu koriščenja dopusta. Do konca obravnavanega obdobja se kaže trend večjega koriščenja dopusta udeležencev Gruče 3.⁶

Slika 11: Primerjava deležev izrabljenega dopusta med Gručo 2 in Gručo 3



⁵ V grafičnem prikazu vsak stolpec predstavlja posamezen teden v določenem mesecu.

⁶ V grafičnem prikazu leva stran prikazuje izrabo letnega dopusta Gruče 2, desna pa izrabo dopusta Gruče 3.

Vir: lastno delo.

3.4.2 Vpliv demografskih značilnosti in drugih dejavnikov na izrabo letnega dopusta

Po opravljeni analizi optimalnega ujemanja sledi pregled razlik značilnosti treh gruč, tako da ugotovim, kateri demografski faktorji in druge značilnosti vplivajo na vzorce izrabe letnega dopusta. Post-hoc analize so bile opravljene s pomočjo razmernostnih, ordinalnih in nominalnih meritev.

Gruče sem primerjal glede na spol udeležencev, njihovo starost, starševstvo, zahtevnost delovnega mesta, stopnjo izobrazbe, število dni dodeljenega dopusta v zadnjem letu, delež porabljenega dopusta, seštevke števila dni dela od doma v letih 2020 do 2022.

3.4.2.1 Spol

Analiza gruč glede na spol je bila opravljena s pomočjo nominalne meritve. Sprva sem pregledal število pripadnikov posameznega spola v vsaki gruči. Spodnja frekvenčna tabela prikazuje število udeležencev glede na spol v posamezni gruči. Iz tabele 1 lahko razberem, da Gručo 1 sestavlja 1226 udeležencev, pri čemer je 44,4 odstotka moških in 55,6 odstotkov žensk. Gručo številka 2 tvori 390 moških in 300 žensk. V Gruči številka 3 je skoraj enako število moških in žensk. Mogoče je zaznati, da noben spol v nobeni gruči izrazito ne prevladuje.

Tabela 1: Prikaz spolne strukture gruč

Spol/Gruča		Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3	Skupaj
Moški	Število	544	390	124	1058
	Delež (v %)	44,4%	56,5%	49,8%	48,9%
Ženski	Število	682	300	125	1107
	Delež (v %)	55,6%	43,5%	50,2%	51,1%
Skupaj	Število	1226	690	249	2165
	Delež (v %)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vir: lastno delo.

Za iskanje povezanosti med dvema nominalnima spremenljivkama (med spolom in pripadnostjo gruči) sem uporabil Pearsonov hi-kvadrat, s pomočjo katerega se ugotavlja, ali obstojijo statistično značilne razlike oziroma ali sta spremenljivki med seboj odvisni ali neodvisni (Islam & Rizwan, 2022, str. 703). Rezultati testa, ki so prikazani v tabeli 2, so pokazali, da obstajajo statistično značilne razlike v deležu spolov med posameznimi gručami, saj je vrednost statistične značilnosti pod vrednostjo 0,05, ki se v statistiki uporablja kot kritična meja. V danem primeru je bila vrednost pod 0,001, kar predstavlja še večjo zanesljivost testa oziroma še manjšo verjetnost napake. Spodnja tabela prikazuje vrednost hi-kvadrata, stopnje prostosti ter p-vrednost (kritična meja).

Tabela 2: Izračun povezanosti spremenljivk s pomočjo Pearsonovega hi- kvadrata

χ^2	df	p
26,2	2	<0,001

Vir: lastno delo.

3.4.2.2 Starost

Kot naslednje sem preverjal, kako demografska spremenljivka starost vpliva na prisotnost udeležencev v posamezni gruči. Kot relevantno starost sem izpostavil najnovejši podatek, to je starost v letu 2022. Analiza je bila opravljena s primerjavo razmernostnih številskih vrednosti.

Tabela 3 prikazuje pregled opisno statističnih vrednostih starosti glede na pripadnosti posamezni gruči. Najvišja povprečna starost je v Gruči 1, in sicer 49,14 leta, najnižja pa v Gruči 3, kjer znaša 37 let. Središčna vrednost je prav tako najvišja v Gruči 1, kjer znaša 50 let, v Gruči 2 znaša 46 let, v Gruči 3 pa mediana znaša 36 let. Standardni odklon pri vseh gručah znaša med 7,6 in 9,2. Najnižja minimalna vrednost je bila zaznana v Gruči 3, ki znaša 19 let, najvišja maksimalna vrednost pa v Gruči 1, in sicer 68 let.

Tabela 3: Prikaz spremenljivke starosti glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečna starost	49,14	45,75	37,00
Mediana	50	46	36
Standardni odklon	7,609	9,141	8,764
Minimalna vrednost	27	24	19
Maksimalna vrednost	68	66	57

Vir: lastno delo.

Pred nadaljnjo primerjavo dobljenih vrednosti je potrebno preveriti, ali so vrednosti v vseh gručah normalno porazdeljene, saj je to predpogoj za uporabo parametričnega testa primerjave več skupin na razmernostnih meritvah. Za preveritev izpolnjevanja navedenega pogoja se uporablja Shapiro-Wilkov test, ki med seboj primerja porazdelitev vseh treh gruč s hipotetično normalno porazdelitvijo in pove, ali se podana mera razlikuje od normalne porazdelitve (pri čemer je p-vrednost manjša ali enaka 0,05), ali pa se porazdeljuje skladno z normalno porazdelitvijo (pri čemer je p-vrednost večja od 0,05) (Jurečková & Picek, 2007, str. 5184).

Spodnja tabela 4 prikazuje rezultate omenjenega testa za demografsko spremenljivko starost. Ugotavljam, da se razmernostna meritev v vseh treh gručah razlikuje od normalne porazdelitve, saj v vseh primerih p-vrednost znaša manj kot postavljena kritična meja

oziroma manj kot 0,001. Zatorej ni izpolnjen predpogoj za uporabo parametričnega testa primerjave več neodvisnih skupin (Gruč), zato sem bil primoran uporabiti neparametrični test Kruskal-Wallisov test, za uporabo katerega izpolnjevanje omenjenega predpogoja ni potrebno (Spurrier, 2003, str. 685).

Tabela 4: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko starost

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
N	1226	690	249
W	0,982	0,976	0,966
p	<0,001	<0,001	<0,001

Vir: lastno delo.

Tabela 5 prikazuje rezultate neparametričnega testa. Le ti nakazujejo, da obstajajo statistično značilne razlike med gručami, saj je p-vrednost statistične spremenljivke pod kritično mejo statistične značilnosti, ki znaša 0,05.

Tabela 5: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko starost

χ^2	df	p
310,00	2	<0,001

Vir: lastno delo.

V primeru, da neparametrični test pokaže, da med gručami obstojijo statistično značilne razlike, temu sledi še izvedba post-hoc analize primerjave posameznih parov gruč med seboj. V ta namen sem uporabil test DSCF, ki že vsebuje popravek za več primerjav. Parna primerjava, ki je prikazana v tabeli 6, prikazuje, da so udeleženci, ki pripadajo Gruči 1, statistično značilno starejši od udeležencev iz Gruče 2 in Gruče 3. Prav tako pa so udeleženci Gruče 2 statistično značilno starejši od tistih, ki spadajo v Gručo 3. Rezultati so skladni s predvidevanji, da so udeleženci Gruče 3 najmlajši, saj v večini v začetnih letih obravnavanega obdobja niso bili zaposleni v podjetju in posledično v začetnem obdobju niso koristili dopusta.

Tabela 6: Prikaz parne primerjave za spremenljivko starost

	W	p
Gruča 1 Gruča 2	-10,8	<0,001
Gruča 1 Gruča 3	-24,1	<0,001
Gruča 2 Gruča 3	-16,6	<0,001

Vir: lastno delo.

3.4.2.3 Starševstvo

Naslednja preučevana spremenljivka je starševstvo, pod kar uvrščam podatek, koliko otrok, mlajših od 15. leta, ima udeleženec. Menim, da je omenjena spremenljivka relevantna za analizo, saj udeleženec na konto otroka, ki je mlajši od 15. leta starosti, dobi dodaten dan dopusta. Tudi za analizo navedene spremenljivke sem uporabil primerjavo razmernostnih številskih vrednosti.

Spodnja tabela 7 prikazuje statistične vrednosti števila dodeljenih dni dopusta za otroke do 15. leta v zadnjem letu obravnavanega obdobja v letu 2022. V vseh treh gručah je povprečno dodeljen manj kot en dan, prav tako pa je najpogostejša vrednost v vseh treh gručah nič dodeljenih dni. V Gruči 2 in Gruči 3 so udeleženci z največ štirimi otroki do 15. leta, v Gruči 1 pa celo s petimi.

Tabela 7: Prikaz spremenljivke starševstvo glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečno število dni dopusta zaradi otroka, mlajšega od 15. leta	0,586	0,665	0,663
Mediana	0	0	0
Standardni odklon	0,860	0,877	0,870
Minimalna vrednost	0	0	0
Maksimalna vrednost	5	4	4

Vir: lastno delo.

Ker gre za razmernostno meritev, je potrebno, prav tako kot pri spremenljivki starost, preveriti, ali so vrednosti v gručah porazdeljene normalno. Spodnja tabela 8 prikazuje rezultate, pridobljene s Shapiro-Wilkovim testom normalne porazdelitve. Enako kot poprej ni izpolnjen pogoj za uporabo parametričnega testa, zato sem za primerjavo uporabil neparametrični Kruskal-Wallisov test.

Tabela 8: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko starševstvo

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
N	1226	690	249
W	0,696	0,736	0,738
p	<0,001	<0,001	<0,001

Vir: lastno delo.

Iz tabele 9 je moč razbrati rezultate neparametričnega Kruskal-Wallisovega testa, iz česar izhaja, da ne obstajajo statistično značilne razlike med gruči, saj je vrednost statistične značilnosti p tik nad kritično mejo 0,05. To pomeni, da so gruče med seboj glede na spremenljivko starševstvo tako podobne, da ne obstoji statistično značilna razlika, a pri tem je potrebno poudariti, da gre za primer ob neposredni bližini mejne vrednosti, ki ni tako izrazit.

Tabela 9: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko starševstvo

χ^2	Df	p
5,76	2	0,056

Vir: lastno delo.

3.4.2.4 Delež porabljenega dopusta v letu 2022

Nadalje sem s pomočjo razmernostne meritve primerjal vse tri gruče glede na delež porabljenega letnega dopusta do oktobra 2022, pri čemer so rezultati prikazani v tabeli 10. V povprečju so udeleženci vseh treh gruč porabili približno enak delež dodeljenega letnega dopusta, in sicer povprečni delež znaša med 0,44 in 0,49. Presenetljivo je, da so določeni udeleženci v vseh treh gručah do oktobra 2022 porabili že celoten letni dopust, zato pa jim do konca koledarskega leta preostane le še možnost koriščenja neplačanega dopusta. Minimumi so na prvi pogled zavajajoči, a je potrebno poudariti, da te vrednosti pripadajo udeležencem, ki so se podjetju pridružili tik pred koncem obravnavanega obdobja.

Tabela 10: Prikaz spremenljivke delež porabljenega dopusta v letu 2022 glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečen delež porabljenega dopusta v letu 2022	0,472	0,444	0,492
Mediana	0,469	0,455	0,483
Standardni odklon	0,187	0,209	0,230
Minimalna vrednost	0	0	0
Maksimalna vrednost	1	1	1

Vir: lastno delo.

Pred izvedbo primerjav vrednosti med gruči je za potrebe uporabe parametričnega testa treba preveriti izpolnjevanje pogoja normalne porazdelitve vrednosti. Iz tabele 11

izhaja, da se razmernostna meritev v vseh treh gručah razlikuje od normalne porazdelitve (v vseh treh gručah je p-vrednost manjša od 0,05) in uporaba omenjenega testa ni mogoča.

Tabela 11: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
N	1226	690	0249
W	0,990	0,977	0,975
p	<0,001	<0,001	<0,001

Vir: lastno delo.

Posledično se uporabi neparametrični Kruskal-Wallisov test, katerega rezultati so prikazani v spodnji tabeli. Iz tabele 12 izhaja, da med gručami obstajajo statistično značilne razlike, saj je vrednost statistične značilnosti p 0,02, kar je pod kritično mejo.

Tabela 12: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022

χ^2	Df	p
12,78	2	0,002

Vir: lastno delo.

Zaradi obstoja statistično značilnih razlik neparametričnemu testu sledi še izvedba parne primerjave z uporabo metode DSCF. Parna primerjava deležev porabljenega dopusta prikazano v tabeli 13 kaže, da udeleženci Gruče 1 in Gruče 3 statistično značilno porabijo večji delež svojega letnega dopusta kot udeleženci v Gruči 2. Statistično značilnih razlik v deležu porabljenega letnega dopusta pa ni med Gručo 1 in Gručo 3.

Tabela 13: Prikaz parne primerjave za spremenljivko delež porabljenega dopusta v letu 2022

	W	p
Gruča 1 Gruča 2	-3,82	0,019
Gruča 1 Gruča 3	2,41	0,203
Gruča 2 Gruča 3	4,47	0,004

Vir: lastno delo.

3.4.2.5 Število dni dodeljenega dopusta v letu 2022

Med drugim sem s pomočjo razmernostne meritve opravil tudi primerjavo glede na število dni dodeljenega dopusta v zadnjem letu obravnavanega obdobja. Spodnja tabela

14 prikazuje statistične vrednosti v vseh treh primerjanih gručah glede na dano spremenljivko. Ugotavljam, da je povprečno število dodeljenih dni dopusta v Gruči 1 29,6, v Gruči 3 pa skoraj 7 dni manj. V središčna vrednost števila dodeljenih dni v Gruči 1 in Gruči 2 ni občutnejše razlike, namreč le-ta znaša en dan. Za primerjavo pa v Gruči 3 središčna vrednost znaša 25 dni. Standardni odklon je v Gruči 2 in Gruči 3 precej velik, in sicer znaša 5,78 oziroma 6,902. Podatek o minimalnem številu dni dodeljenega dopusta je na prvi pogled zavajajoč, saj le-ta prikazuje vrednosti pod zakonskim minimumom, a je potrebno poudariti, da gre za udeležence, ki so se v podjetju zaposlili med letom in s tem pridobili sorazmerni del letnega dopusta. Maksimalno število dni je v Gruči 1 in Gruči 2 enako, v Gruči 3 pa nekoliko manjše, in sicer v višini 33 dni.

Tabela 14: Prikaz spremenljivke števila dni dodeljenega dopusta v letu 2022 glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečno število dni dodeljenega letnega dopusta	29,618	27,189	22,936
Mediana	30	29	25
Standardni odklon	2,797	5,781	6,902
Minimalna vrednost	2	2	6
Maksimalna vrednost	35	35	33

Vir: lastno delo.

Enako kot pri vseh razmernostnih meritvah sem tudi pri tej opravi Shapiro-Wilkov test za preverjanje normalne porazdelitve vrednosti. Tabela 15 prikazuje dobljene rezultate, iz katerih izhaja, da se razmernostna meritev razlikuje od normalne porazdelitve, saj je p-vrednost manjša od 0,05. Tako ni izpolnjen pogoj za uporabo le-tega in sem moral uporabiti Kruskal-Wallisov test, ki ne zahteva izpolnjevanja pogoja normalne porazdelitve.

Tabela 15: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
N	1226	690	249
W	0,876	0,748	0,900
p	<0,001	<0,001	<0,001

Vir: lastno delo.

Rezultati neparametričnega testa iz tabele 16 prikazujejo, da med gručami obstajajo statistično značilne razlike. To izhaja iz tega, da je p-vrednost 0,002, kar je nižje od mejne vrednosti, ki znaša 0,05.

Tabela 16: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta

χ^2	Df	p
318,45	2	0,002

Vir: lastno delo.

Ker je predhodni test pokazal, da med gručami obstojijo statistično značilne razlike, v nadaljevanju sledi še post-hoc analiza, v kateri primerjam posamezne pare gruč med seboj. Parna primerjava, prikazana v naslednji tabeli 17, kaže, da imajo udeleženci Gruče 1 statistično značilno več dni dodeljenega dopusta od udeležencev, ki pripadajo preostalima dvema gručama. Sočasno pa imajo udeleženci v Gruči 3 manj dopusta kot tisti, ki pripadajo Gruči številka 2. Izsledki niso presenetljivi, saj so kot že omenjeno udeleženci v Gruči 1 najstarejši in število dni dopusta s starostjo praviloma narašča, na drugi strani pa so udeleženci v Gruči 3 najmlajši in na konto starosti ter delovne dobe niso upravičeni do dodatnih dni dopusta.

Tabela 17: Prikaz parne primerjave za spremenljivko število dodeljenih dni dopusta

		W	p
Gruča 1	Gruča 2	-14,2	<0,001
Gruča 1	Gruča 3	-23,5	<0,001
Gruča 2	Gruča 3	-14,0	<0,001

Vir: lastno delo.

3.4.2.6 Seštevek števila dni dela od doma v obdobju 2020–2022

Kot zadnje sem s pomočjo razmernostne meritve ugotavljal, ali obstaja razlika med udeleženci posameznih gruč glede na seštevek števila dni dela, opravljenega od doma v letih 2020–2022. Sledeča tabela 18 prikazuje pregled statističnih vrednosti dane odvisne spremenljivke glede na pripadnost gruči.

Vsa delovna mesta ne omogočajo opravljanja dela na daljavo, tako lahko iz tabele razberemo, da je v Gruči 1 največji delež udeležencev (kar 69 odstotkov) vsaj določeno obdobje delalo od doma. V Gruči 2 je od doma delalo skoraj polovica udeležencev, v Gruči 3 pa malo manj kot 60 odstotkov vseh udeležencev. Povprečno število dni dela od doma v obdobju 2020–2022 se med posameznimi gručami precej razlikujejo, in sicer so povprečno največ dni delali na daljavo v Gruči 2, in sicer skoraj 160 dni, po drugi strani

pa je povprečno število dni dela od doma v Gruči 3 skoraj za polovico manjše in znaša 86 dni. Občutne razlike je moč zaznati tudi pri središčni vrednosti, ki v Gruči 2 znaša 152 dni, v Gruči 1 127 dni, v Gruči 3 pa le 49 dni dela od doma. Razlike so opazne tudi pri udeležencih, ki so največ dni delali na daljavo. Med slednjimi izstopa udeleženec iz Gruče 1, ki je od doma delal kar 588 dni v obdobju 2020–2022. Najvišji vrednosti v Gruči 2 in Gruči 3 pa sta med seboj precej podobni.

Ker stereotipi govorijo v smeri, da so mlajši bolj nagnjeni k uporabi informacijske tehnologije, starejši pa naj bi sledili tradicionalnim oblikam dela, je rezultat nepričakovan. Presenetilo me je, da se udeleženci Gruče 1 precej raje odločajo za delo na daljavo, glede na to, da so starejši od udeležencev v preostalih gručah, za kar bi na prvi pogled rekel, da delo raje opravljajo na delovnem mestu. Predvideval bi, da se bodo udeleženci Gruče 3 večkrat posluževali dela od doma, saj jim je uporaba informacijske tehnologije bližje.

Tabela 18: Prikaz spremenljivke seštevek dni dela od doma v obdobju 2020–2022

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število vseh udeležencev	1226	690	249
Število udeležencev, ki je delalo od doma	841	340	142
Povprečno število dni dela od doma	141,268	159,385	86,085
Mediana	127	152	49
Standardni odklon	98,144	99,780	90,982
Minimalna vrednost	1	1	1
Maksimalna vrednost	588	405	412

Vir: lastno delo.

Prej, ko je bila uporabljena razmernostna meritev, sem tudi pri spremenljivki dela od doma sprva preveril pogoj normalne porazdelitve, ki mora biti izpolnjen za uporabo parametričnega testa. Iz tabele 19 lahko razberemo, da prav tako, kot v vseh primerih poprej, ob uporabi enake metode tudi tu ni izpolnjen omenjen pogoj in se gruče razlikujejo od normalne porazdelitve, saj je p-vrednost 0,001, ki je manjša od kritične vrednosti.

Tabela 19: Prikaz rezultatov Shapiro-Wilkovega testa za spremenljivko dela od doma

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
N	841	340	142
W	0,947	0,971	0,838
p	<0,001	<0,001	<0,001

Vir: lastno delo.

Zaradi neizpolnjevanja omenjenega pogoja uporaba parametričnega testa ne pride v poštev in sem bil primoran uporabiti Kruskal-Wallisov neparametrični test, katerega rezultati so predstavljeni v spodnji tabeli 20. Ugotovimo lahko, da med gručami obstajajo statistično značilne razlike, saj je p-vrednost nižja od meje statistične značilnosti, ki znaša 0,05.

Tabela 20: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko dela od doma

χ^2	Df	p
65,15	2	<0,001

Vir: lastno delo.

Ker je neparametrični test pokazal, da med primerjanimi gručami obstajajo statistično značilne razlike, sem izvedel še post-hoc analizo neparametrične primerjave po parih, DSCF. Parna primerjava, ki je prikazana spodaj v tabeli 21, razkriva, da so na daljavo statistično značilno največ delali udeleženci Gruče 2, pri čemer je zanimivo, da so le-ti statistično značilno izrabili največji delež svojega dopusta. Prav tako iz tabele izhajam, da so udeleženci Gruče 1 statistično značilno več dni delo opravljali od doma v primerjavi z udeleženci Gruče 3. Sledenje lahko pripišemo tudi dejstvu, da so udeleženci Gruče 3 najmlajši in verjetneje potrebujejo več pomoči in nadzora svojih nadrejenih pri delu, kar pa je lažje izvesti na delovnem mestu.

Tabela 21: Prikaz parne primerjave za spremenljivko dela od doma

	W	p
Gruča 1 Gruča 2	4,25	0,008
Gruča 1 Gruča 3	-9,88	<0,001
Gruča 2 Gruča 3	-10,72	<0,001

Vir: lastno delo.

3.4.2.7 Zahtevnost delovnega mesta

Nadaljujem z iskanjem razlik med gručami glede na dano spremenljivko zahtevnosti delovnega mesta. V tem primeru sem se poslužil ordinalne meritve, saj so kategorije zahtevnosti delovnega mesta razporejene po sledečem vrstnem redu: V, VI, VII, IP. Kategorijam v vrstnem redu so bili dodeljeni rangi, pri čemer rang 5 označuje najnižjo kategorijo, rang 8 pa najzahtevnejše delovno mesto z oznako IP. V spodnji tabeli 22 je prikazan pregled rangov zahtevnosti delovnega mesta z opisno statističnimi vrednostmi. Zahtevnost delovnega mesta je v povprečju najnižja med udeleženci Gruče 2, temu sledi Gruča 3, udeleženci Gruče 1 pa v povprečju opravljajo zahtevnejša delovna mesta. Središčna vrednost je v Gruči 1 in Gruči 3 enaka ter predstavlja rang 6. Minimalni in maksimalni rang pa je v vseh treh gručah enak.

Tabela 22: Prikaz spremenljivke zahtevnost delovnega mesta glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečen rang zahtevnosti delovnega mesta	6,13	5,79	5,88
Mediana	6	5	6
Standardni odklon	0,995	0,998	0,909
Minimalna vrednost	5	5	5
Maksimalna vrednost	8	8	8

Vir: lastno delo.

Za potrebe primerjave rangov ordinalnih meritev med gručami bo ponovno uporabljen Kruskal-Wallisov test. Parametrični test primerjave več neodvisnih skupin poleg pogoja normalne porazdelitve meritev v vseh premerjenih skupinah zahteva tudi, da so meritve razmernostne in ne ordinalne, kot je uporabljena pri obravnavani spremenljivki. Neparametrični test ne vsebuje nobenega od teh pogojev, zato je uporabljen v nadaljevanju. Test je pokazal, da obstojijo statistično značilne razlike med gručami glede na zahtevnost delovnega mesta, saj p-vrednost znaša manj kot 0,05, kot izhaja iz tabele 23.

Tabela 23: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko zahtevnost delovnega mesta

χ^2	Df	p
62,0	2	<0,001

Vir: lastno delo.

Posledično je bila izvedena še post-hoc analiza z že omenjenim DSCF testom. Iz spodnje tabele 24 parne primerjave je razvidno, da udeleženci v Gruči 1 opravljajo statistično bolj zahtevna delovna mesta od udeležencev v Gruči 2 in Gruči 3. Statistično značilnih razlik med zaposlenimi v Gruči 2 in Gruči 3 ni moč zaznati.

Tabela 24: Prikaz parne primerjave za spremenljivko zahtevnost delovnega mesta

	W	p
Gruča 1 Gruča 2	-10,76	<0,001
Gruča 1 Gruča 3	-5,13	<0,001
Gruča 2 Gruča 3	2,77	0,122

Vir: lastno delo.

3.4.2.8 Stopnja izobrazbe

Kot zadnja spremenljivka, na podlagi katere sem ugotavljal razlike med udeleženci v različnih grupah, pa je stopnja izobrazbe. Tudi v primeru te spremenljivke sem opravil ordinalne meritve, saj stopnje izobrazbe poznamo v sledečem vrstnem redu: I., II., III., IV., V., VI./1, VI./2, VII., VIII./1, VIII./2. Enako kot pri prejšnji spremenljivki sem kategorijam v vrstnem redu dodal posamezne range, pri čemer najnižji rang 1 predstavlja prvo stopnjo izobrazbe, pomeni nedokončano osnovno šolo, rang 10 pa najvišjo, kar je osem skozi dve.

Rezultati, ki jih najdemo v spodnji tabeli 25, so na prvi pogled primerljivi z rezultati spremenljivke zahtevnosti dela, ki se nahaja v tabeli 22. Najvišjo raven izobrazbe dosegajo udeleženci Gruče 3, pri čemer pa opravljajo manj zahtevna dela kot udeleženci Gruče 1. Najnižjo raven izobrazbe pa imajo udeleženci iz Gruče 2, ki tudi opravljajo najmanj zahtevna dela. V Gruči 1 in Gruči 2 je najnižja dosežena izobrazba dokončana osnovna šola, medtem ko je v Gruči 3 srednje poklicno triletno izobraževanje.

Tabela 25: Prikaz spremenljivke stopnja izobrazbe glede na gruče zaposlenih

	Gruča 1	Gruča 2	Gruča 3
Število udeležencev	1226	690	249
Povprečen rang stopnje izobrazbe	6,13	5,79	5,88
Mediana	6	5	6
Standardni odklon	1,329	1,401	1,279
Minimalna vrednost	2	2	4
Maksimalna vrednost	10	10	10

Vir: lastno delo.

Iz enakih razlogov kot pri spremenljivki zahtevnosti delovnega mesta je za primerjavo rangov ordinalnih meritev uporabljen Kruskal-Wallisov test. Rezultati testa, predstavljeni v tabeli 26, kažejo, da obstajajo statistično značilne razlike tudi pri stopnji izobrazbe, ki jo dosegajo udeleženci posamezne gruče.

Tabela 26: Prikaz rezultatov Kruskal-Wallisovega testa za spremenljivko stopnja izobrazbe

χ^2	Df	p
23,5	2	<0,001

Vir: lastno delo.

Posledično je bila izvedena post-hoc analiza z DSCF testom, ki s pomočjo parne primerjave privede do izsledkov, ki so predstavljeni v tabeli 27. Iz nje izhaja, da imajo

statistično značilno najvišjo raven izobrazbe prav tisti udeleženci v Gruči 3, statistično značilno najnižjo pa udeleženci Gruče 2.

Tabela 27: Prikaz parne primerjave za spremenljivko stopnja izobrazbe

		W	p
Gruča 1	Gruča 2	-4,02	0,013
Gruča 1	Gruča 3	4,61	0,003
Gruča 2	Gruča 3	6,52	<0,001

Vir: lastno delo.

3.4.3 Povzetek rezultatov

Spodnja tabela 28 prikazuje povzetek rezultatov analize. Pri večini spremenljivk sem prišel do ugotovitve, da med gručami obstajajo statistično značilne razlike. Pri spremenljivki starševstvo pa statistično značilne razlike med gručami ni bilo moč zaznati, ob natančnem upoštevanju mejne vrednosti petih odstotkov tveganja.

Tabela 28: Prikaz povzetka rezultatov

Spremenljivka	Ali obstojijo statistično značilne razlike med posameznimi Gručami?
Spol	DA
Starost	DA
Starševstvo	NE
Zahtevnost delovnega mesta	DA
Stopnja izobrazbe	DA
Število dni dodeljenega dopusta v zadnjem letu obravnavanega obdobja	DA
Delež porabljenega dopusta v zadnjem letu obravnavanega obdobja	DA
Seštevek števila dni dela od doma v letih 2020 do 2022	DA

Vir: lastno delo.

3.5 Lastnosti posameznih gruč

Gruča 1 je najštevilčnejša, in sicer jo tvori 1226 udeležencev, kar predstavlja nekaj manj kot 57 odstotkov udeležencev. V Gruči 1 je odstotkovno največ udeležencev ženskega spola glede na preostali gruči, a vseeno ni moč zaznati občutnejše številčne prevlade ženskega spola. Udeleženci Gruče 1 so v povprečju najstarejši, pri čemer je najstarejši udeleženec star 68 let, najmlajši v Gruči 1 pa 27 let. Stopnja izobrazbe in zahtevnost delovnega mesta je najvišja v izbrani Gruči, in sicer le-ta v povprečju dosega vrednost 6,13, kar pomeni, da so udeleženci v povprečju zaključili visokošolski strokovni in

univerzitetni program. Predstavniki Gruče 1 imajo v povprečju v primerjavi s preostalimi največje število dodeljenega letnega dopusta, a dodatnih dni ne pridobivajo na račun otrok, mlajših od 15. leta starosti, temveč na račun starosti in delovne dobe. Kljub temu, da imajo v povprečju največ dodeljenega dopusta, pa njihov delež porabljenega ni najvišji. Prav tako pa je največ udeležencev Gruče 1 v obdobju 2020–22 delalo od doma, in sicer skoraj 70 odstotkov udeležencev, pri čemer je udeleženec, ki je največ delal od doma na tovrsten način, oddelal kar 588 delovnih dni.

Gruča 2 je skoraj za polovico manjša od Gruče 1, hkrati pa za več kot polovico večja od Gruče 3. V povprečju je sestavljena iz udeležencev srednje starostne skupine, pri čemer je najstarejši udeleženec star 66 let, najmlajši pa 24 let. Odstotkovno Gručo 2 sestavlja največ oseb moškega spola. Zahtevnost delovnega mesta in stopnja izobrazbe sta med udeleženci Gruče 2 najnižji, ampak ni večje razlike v primerjavi z Gručo 3. Udeležencem Gruče 2 v povprečju pripada 27 dni dopusta, kar je manj kot v Gruči 1 in več kot v Gruči 3, sočasno pa ima največ pripadnikov udeležencev Gruče 2 dodaten dela prost dan zaradi otroka mlajšega od 15. leta starosti. To me ne preseneča, saj udeleženci pripadajo srednji starostni skupini, pri čemer je povprečna starost 46 let in je pričakovano, da največ otrok udeležencev še ni dopolnilo 15. leta starosti. Ob vsem tem pa je njihov delež porabljenega dopusta, a pomembno je opozoriti, da med gručami ni večjih razlik. V Gruči 2 je delež udeležencev, ki so delali od doma, v povprečju najnižji in znaša 49 odstotkov. Glede na najnižjo zahtevnost delovnega mesta in zahtevano stopnjo izobrazbe lahko delež pripišemo tudi dejstvu, da narava dela ne omogoča dela na daljavo.

Gruča 3 je številčno najmanj zastopana, in sicer šteje 249 udeležencev. Spola sta približno enakovredno zastopana. Udeleženci Gruče 3 so najmlajši, in sicer je povprečna starost 37 let. V povprečju imajo najmanjše število dni dodeljenega dopusta, sočasno pa porabijo največji delež le-tega. To ni presenetljivo, saj udeleženci posameznih gruč v povprečju porabijo skoraj enako število dni dodeljenega dopusta, kar pa v deležu v primerjavi z najmanj dodeljenega dopusta nanese na najvišji delež. Udeleženci Gruče 3 v povprečju opravljajo srednje zahtevna delovna mesta. V obdobju 2020–22 pa je 57 odstotkov udeležencev Gruče 3 delo opravljalo na daljavo, pri čemer je povprečno število dni opravljanja dela na daljavo med udeleženci znašalo 86 dni.

3.6 Sprememba vzorcev izrabe letnega dopusta

Koronavirus je zaznamoval tudi vzorce koriščenja letnega dopusta. S pomočjo analize sem ugotavljal, ali obstojijo udeleženci, ki so si med seboj podobni glede na čas izrabe dopusta in posledično tvorijo podobne vzorce izrabe v obdobju od 2018 do vključno septembra 2022. Nadalje sem dobljene skupine primerjal glede na posamezne demografske dejavnike in njihove značilnosti ter iskal razlike med udeleženci, ki pripadajo posamezni gruči, saj ti podatki niso bili uporabljeni pri oblikovanju le-teh.

Spodnja slika 12 prikazuje deleže izrabljenega letnega dopusta vseh udeležencev na tedenski ravni. Slika nakazuje na spremembo vzorcev izrabe letnega dopusta. V prvih dveh letih obravnavanega obdobja ni moč zaznati občutnejših sprememb v vzorcu izrabe, nekoliko je višji delež le v času prvomajskih in poletnih šolskih počitnic, hkrati pa je v letu 2019 manjši upad v času prvonovembrskih praznikov.

V prvih dveh mesecih leta 2020 je trend primerljiv. Prva razlika se pojavi v času prvomajskih počitnic 2020, ko je drastična razlika v količini izrabljenega dopusta, in sicer je le-ta upadla. Hkrati pa je moč zaznati porast izrabe letnega dopusta v mesecu juniju 2020, kar sovпада z rahljanjem ukrepov, namenjenih preprečevanju širjenja koronavirusa.

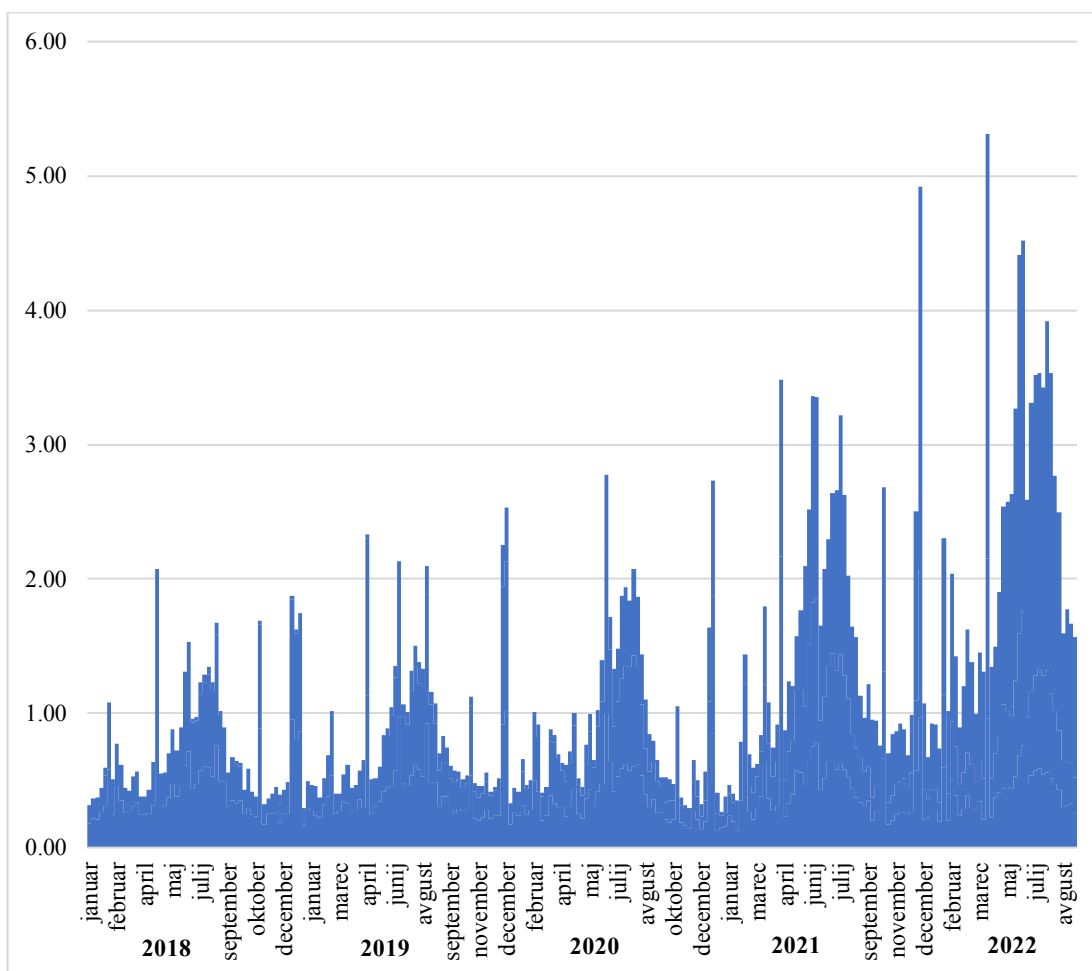
Z decembrom 2020 se je začel trend spreminjanja vzorcev izrabe letnega dopusta, in sicer se je v tem času skorajda podvojil delež udeležencev, ki so se odločili za izrabo dopusta, v primerjavi z letom 2018. Občutno se je v naslednjem letu, 2021, povečal trend izrabe letnega dopusta v spomladanskih mesecih in na začetku poletja ter tudi v obdobjih onkraj šolskih počitnic.

Omenjen trend se je nadaljeval tudi v letu 2021, ko so udeleženci še več dodeljenih dni dopusta izrabljali v mesecih onkraj tradicionalne turistične sezone. Povečal se je delež izrabe letnega dopusta tudi v maju, juniju in juliju, to lahko pripisujemo dejstvu, da je bila v preteklih obdobjih možnost koriščenja letnega dopusta okrnjena in je to obdobje predstavljalo prvo leto s praktično nič omejitvami in z lažjim dostopom tudi do oddaljenejših destinacij in številnih preostalih možnosti, ki poprej niso bile tako priljubljene.

S pomočjo izvedene raziskave ugotavljam, da so se vzorci spremenili, a menim, da je to šele začetni trend spremembe, ki bo v celoti viden šele v prihodnosti. Hkrati menim, da je leto in pol od nastopa koronavirusa v Sloveniji še prekratko obdobje in so to zgolj zametki sprememb, ki bodo prišle do izraza šele v prihodnjih obdobjih.

Zametki sprememb pa se že kažejo v vse večji izrabi dopusta v času izven zimskih, prvomajskih, poletnih, krompirjevih in božično-novoletnih počitnic. Zaradi navedenega menim, da so se vzorci spremenili, a še ne v tolikšni meri, da bi to označil kot močno in izrazito spremembo, kot sem predvideval.

Slika 12: Prikaz kumulativne izrabe dopusta po tednih za vse tri Gruče



Vir: lastno delo.

4 DISKUSIJA

V sklopu prvega raziskovalnega vprašanja me je zanimalo, kako se vzorec koriščenja letnega dopusta spreminja glede na starost zaposlenih. Postavljeno vprašanje lahko apliciram na razlike med vzorci izrabe in količino porabljenega letnega dopusta med posameznimi gručami, pri čemer Gruča 1 predstavlja starejše zaposlene, Gruča 2 zajema zaposlene, ki pripadajo srednji starostni skupini, udeleženci Gruče 3 pa so mlajši zaposleni. Gruča 1 in Gruča 2 imata precej skladen vzorec izrabe letnega dopusta skozi obravnavano obdobje. Vrhovi v podobnih časovnih obdobjih, temeljna razlika je le v tem, da so se udeleženci **Gruče 1 proti koncu obravnavanega obdobja vse več odločali za izrabo dopusta v obdobjih izven šolskih počitnic. Slednje lahko pripišemo dejstvu, da so pripadniki te gruče starejši zaposleni in posledično nimajo več otrok, mlajših od 15. leta, in jih čas koriščenja letnega dopusta v obdobju šolskih počitnic ne pritegne več oziroma se mu raje izognejo in s tem zaobidejo morebitno gnečo na obleganih turističnih destinacijah.** Najmlajši zaposleni, pripadniki Gruče 3, so na prvi

pogled izrazito spremenili vzorec, saj naj bi do decembra 2019 izkoristili izredno nizek delež letnega dopusta, ampak to lahko pojasnim z njihovo kasnejšo priključitvijo podjetju. **Vseeno pa lahko od maja 2020 opazimo razliko v vzorcu izrabe, in sicer je izrazit odstop od prejšnjega trenda v decembru, aprilu ter juniju. Gre za mlajše zaposlene, ki imajo najverjetneje tudi še predšolske otroke in se običajno poskušajo ogniti vrhuncem turistične sezone in svoj oddih načrtujejo v mirnejših mesecih.**

Drugo raziskovalno vprašanje se glasi, kako je spremenljivka raven izobrazbe vplivala na vzorce izrabe letnega dopusta. Je vpliv te spremenljivke enak kot spremenljivke zahtevnosti dela, ki ji je precej sorodna? Ugotavljam, da obstojijo statistično značilne razlike med gručami glede na raven izobrazbe. Statistično značilno najvišjo izobrazbo imajo udeleženci Gruče 3, statistično najnižjo pa udeleženci Gruče 2. Slednje kaže na statistično značilen vpliv odvisne spremenljivke na vzorec izrabe letnega dopusta. Med analizo se je izkazalo, da raven izobrazbe in zahtevnost delovnega mesta ne vplivata enako na neodvisno spremenljivko, vzorec izrabe letnega dopusta. Namreč udeleženci Gruče 1 opravljajo statistično značilno najzahtevnejša delovna mesta, pri čemer pa ne dosegajo statistično značilno najvišjo raven izobrazbe v primerjavi z udeleženci drugih gruč. Statistično značilnih razlik pa ni bilo moč zaznati med udeleženci Gruče 2 in Gruče 3 ne glede na to, da v povprečju dosegajo različne ravni izobrazbe.

Tretje raziskovalno vprašanje se nanaša na gibanje deleža izrabljenega dopusta v času obravnavanega obdobja, obdobja od leta 2018 do vključno septembra 2022. V prvih dveh letih obravnavanega obdobja je bil povprečni delež izrabe letnega dopusta na enaki ravni, in sicer je znašal 0,63. V prvem koronskem letu, 2020, je moč zaznati nižji delež izrabljenega letnega dopusta, in sicer je le-ta nižji za štiri odstotne točke. V prihodnjem letu se je delež izrabljenega dopusta vrnil na predkoronsko raven. V obdobju zadnjega obravnavanega leta, ki vključuje podatke vključno do septembra 2022, pa je ponovno moč zaznati upad v primerjavi s tem obdobjem preteklih let. Ta delež znaša 0,46 in ni moč pričakovati, da bo v zadnjih treh mesecih leta dosegel raven obdobja pred letom 2020. Ugotavljam, da je izbruh koronavirusa vplival na delež porabljenega letnega dopusta. Predvidevam, da se ljudje v času hujših zapor javnega življenja niso odločali za izrabo letnega dopusta, ampak so se raje posluževali dela od doma in na ta način so najverjetneje svoj delovnik prilagodili lastnim preferencam, potrebam in željam. V letu 2021 se je raven deleža ponovno vrnila na predkoronsko vrednost, to pa pripisujem dejstvu, da so udeleženci v leto 2021 prenesli več neizrabljenih dni letnega dopusta in so ga v bojazni pred izgubo raje porabili. Zagotovo pa so dodatno motivacijo predstavljali turistični boni in začasno rahljanje strogih protikoronskih ukrepov.

V sklopu četrtega raziskovalnega vprašanja pa me je zanimal vpliv uvedbe dela od doma na koriščenje letnega dopusta. S pomočjo izvedene analize sem prišel do zaključka, da število dni dela od doma statistično značilno vpliva na razlike med posameznimi gručami glede načina izrabe letnega dopusta. Statistično značilno so v obdobju od 2020 do vključno septembra 2022 največje število dni delali na daljavo udeleženci, ki pripadajo

Gruči 2, kar je še posebej zanimivo, saj so le-ti statistično značilno porabili najmanjši delež dodeljenega dopusta. Sklepam, da so slednji s pomočjo dela od doma uspešno usklajevali zasebno ter poklicno življenje in posledično za opravo zasebnih obveznosti niso koristili dela prostega dneva. Najverjetneje s kombinacijo dela od doma in z možnostjo fleksibilne organizacije dela zadostili tako poklicnim obveznostim kot tudi zasebnim.

4.1 Priporočila in napotki

Učinki koriščenja dopusta so pozitivnejši, ko zaposleni sam določi datum in trajanje letnega. Če se letni dopust uporablja kot orodje za izboljšanje počutja zaposlenih, mora delodajalec zaposlene spodbujati, da se izraba letnega dopusta razprši skozi celotno leto in ni skoncentrirano na eno daljše obdobje. S takšnim spodbujanjem je moč doseči več pozitivnih učinkov dolgoročno, tako glede ravni stresa in izgorelosti kot tudi za samo delavčevo produktivnost (Etzion, 2003, str. 224).

Rezultati raziskav so prikazali, da so krajši in pogostejši načini izrabe letnega dopusta najbolj učinkoviti (De Bloom, Geurts & Kompier, 2013, str. 630). Iz tega tudi izhaja priporočilo podjetjem, da se v čim večji meri poslužujejo in zaposlenim priporočajo tovrstne vzorce izrabe letnega dopusta.

Z novodobnimi spremembami so podjetja primorana prilagoditi in spremeniti obstoječe prakse, saj bodo v nasprotnem posledice močno vplivale na zaposlenega, druge sodelavce in organizacijo samo. Kot primer dobre prakse lahko izpostavim opozarjanje zaposlenih na skupnih sestankih ter preko elektronskih sporočil, koliko dopusta jim je še preostalo. Na ta način delodajalci spodbujajo k načrtovanju in izrabi dopusta ter zaposlene opominjajo na pomembnost letnega dopusta, ki pripomorejo k izboljšanju delovnega okolja in počutja zaposlenih kot tudi zdravju zaposlenih (Esp, 2021).

Posamezna podjetja, predvsem tuja, so že uvedla politiko, ki omogoča neomejen letni dopust. Takšna ugodnost je bila uvedena predvsem v želji po privabljanju najperspektivnejšega kadra v svoje vrste in hkrati nudi ohranitev že pridobljenih talentov. Pri tem se seveda poraja vprašanje, ali bodo zaposleni ob dolgem delovniku sploh lahko izkoristili ponujeno ugodnost, ali pa se bodo dani možnosti odrekli v strahu po posledično oteženem napredovanju in karierni uspešnosti. Menim, da je za spremembo kulture dojemanja prostega časa ter vzpostavitev boljšega delovnega okolja potrebno natančneje raziskati in razrešiti temeljne vzroke izgorelosti in se ne posluževati metod, ki predstavljajo zgolj črko na papirju in so v praksi praktično neizvedljive (Lennon, 2022).

Posledica epidemije je razmah dela na daljavo. Podjetja morajo v prihodnosti več časa nameniti vprašanju vsaj delne izvedbe dela na daljavo, saj so bile opažene tudi številne prednosti tovrstnega načina dela, ki so bile še izrazitejše, ko se je življenje postopoma vračalo v ustaljene tirnice. Pozitivne lastnosti so tako na strani delavca, ki porabi manj

časa za prevoz na delo in tako pridobi več prostega časa, ki ga lahko nameni svoji družini oziroma dejavnostim, ki ga veselijo. Prav tako pa lahko svoj delovnik prilagodi bioritmu, ki mu bolj ustreza, kar se odraža v njegovi večji motiviranosti in posledično produktivnosti (Buomprisco, Ricci, Perri & De Sio, 2021, str. 2). Menim, da so tako pozitivne kot tudi negativne posledice dela na daljavo pomembne za uspešno in dolgotrajno poslovanje podjetja. Na tej točki mora posamezno podjetje tehtno razmisliti, prisluhniti zaposlenim ter se šele nato odločiti, v kolikšni meri bodo ohranila delo na daljavo oz. hibridni način dela.

Delodajalec mora stremeti k omogočanju koriščenja letnega dopusta ter možnosti doseganja njegovega namena. Pri tem ne sme od delavca zahtevati neprestane dosegljivosti in je njegova naloga, da delo v času trajanja letnih dopustov organizira na način, da le-ta nemoteno poteka, zaposlenemu na dopustu pa omogoči, da se v tem času resnično spočije in odmisli službene obveznosti. Zagotovo je potek sproščenega letnega dopusta zdrava poslovna domislica, a mora k uresničitvi ideje prispevati tudi zaposleni sam, in sicer presedlati iz miselnosti nenadomestljivega delavca na miselnost sproščenega dopustnika. Tovrstna strategija krasi vse več družbeno odgovornih podjetij (Ekvilib Inštitut, 2022).

Kot je ugotovljeno v zgornji analizi, so se vzorci izrabe letnega dopusta pred in med epidemijo spremenili. Na spremenjene vzorce izrabe so vplivali številni dejavniki (turistični boni, omejene možnosti počitnikovanja itd.). V prihodnje se bodo najverjetneje oblikovali novi vzorci, ki bodo odvisni od zavedanja zaposlenih in podjetij o pomembnosti letnega dopusta, promocije le-tega. Ocenjujem, da se bo pomembnost področja letnega dopusta in njegovih posledic v prihodnje še močno stopnjevalo.

Menim, da zgled navad oziroma vedenja običajno izhaja iz samega vodstva podjetja. Vodje, ki se smatrajo za nepogrešljivi člen in si ne vzamejo letnega dopusta, vlivajo zaposlenim občutek nezaupanja, hkrati pa jim preko svojih dejanj dajejo vtis, da je izraba letnega dopusta nepotrebna. Pomembno je, da si tudi delodajalci sami vzamejo letni dopust in s tem spodbudijo ter pokažejo zaposlenim razumevanje in pozitivno plat izrabe letnega dopusta. Ključnega pomena je, da tovrstna početja postanejo sestavni del vrednot podjetja in v tem času tako vodstvo kot ostali zaposleni spoštujejo odsotnost zaposlenega in ga v času trajanja letnega dopusta ne obremenjujejo z delovnimi zahtevami. Delodajalci se morajo zavzemati za zmanjšanje strahu pred delovno obremenitvijo in ne vršiti pritiska z neposrednim omenjanjem izzivov, s katerimi se srečuje delodajalec med izrabo delavčevega letnega dopusta (Jones, 2022).

Z razvojem informacijske tehnologije in z digitalizacijo je pomembno, da podjetja organizirajo zaposlenim prijazno platformo preko katere bodo brez zadržkov in slabe vesti obvestili delodajalca o nameri izrabe letnega dopusta in tako še dodatno spodbujali koriščenje le-tega. Bistveno je, da gre za preprost sistem, ki je dostopen vsem zaposlenim tudi od doma in ki neposredno obvesti zadolžene o nameri in kasneje tudi zaposlenega o

odobritvi željenih dela prostih dni. Hkrati sistem zaposlene obvešča o številu preostalih in izrabljenih dni dopusta (Roberts, 2021).

Pomembno je, da delodajalci svoje zaposlene spodbujajo k pogovoru in deljenju priporočil glede koriščenja dopusta – idej o daljših potovanjih in krajših oddihih v turističnih mestih, nasvete za družinske izlete. Na ta način bistveno pripomorejo k razvoju zdravega odnosa do letnega dopusta v delovnem okolju. Podjetja lahko k cilju doprinesejo tudi s promocijami in z možnostmi koriščenja ugodnosti pri izletih, potovalnih aranžmajih, kulturnih in športnih prireditvah ter drugih dejavnostih (Vintage Health, 2020).

Slednje vzpodbujam delodajalce, da po končanem koriščenju letnega dopusta in delavčevi vrnitvi v delovno okolje pripomorejo k lažji vrnitvi v ustaljene tire delovnega procesa. Ob vrnitvi bodo zaposlenega pričakale številne še ne opravljene naloge ter mnogo neodgovorjene elektronske pošte. V izogib takojšnji preobremenitvi delavca je priporočljivo, da tudi delodajalec poskrbi, da se v prvih dneh po vrnitvi ne načrtuje veliko novih projektov in večje število sestankov. V nasprotnem se bo zaposlenemu zazdelo, da navkljub vrnitvi že potrebuje nov dopust (Half, 2021).

4.2 Omejitve ter predlogi za nadaljnjo raziskovalno delo

Kot omejitev svojega magistrskega dela bi izpostavil naslednje: zbrani podatki o izrabi letnega dopusta so bili zbrani na dnevni bazi za obdobje petih let. Za potrebe izvedbe raziskave pa sem bil primoran podatke preoblikovati na tedensko raven. V nasprotnem primeru bi rezultati analize vsebovali preveliko število šumov, ki bi onemogočali iskanje gruč udeležencev.

V nadaljevanju podajam še nekaj predlogov za nadaljnjo raziskavo na obravnavanem področju, in sicer bi bilo zanimivo preučiti, kako je epidemija koronavirusa vplivala še na ostale odsotnosti z dela. Epidemija je prinesla novo obliko odsotnosti z dela, in sicer izolacijo zaradi stika z okuženim, pri čemer bi bilo zanimivo pregledati, kolikokrat je bil posameznik napoten v izolacijo, ali so bili vsi posamezniki napoteni? Kako je bilo v tem obdobju s starševskim dopustom? Je bilo več odsotnosti z dela zaradi bolniških staležev? Kako je bilo s poškodbami pri delu? Je bilo teh morda v manjšem obsegu kot sicer? Kako je bilo s poškodbami izven dela, glede na to, da so zaposleni več časa preživi doma?

V sorodni raziskavi bi bilo zanimivo preučiti, kaj se je dogajalo z vzorci izrabe letnega dopusta v času trajanja preostalih kriz, primeroma izpostavljam ekonomsko krizo v letu 2008. So se vzorci letnega dopusta z nastopom krize spremenili? So se morda ljudje odločali za izrabo letnega dopusta v manjši meri? Če je prišlo do sprememb, ali so se po koncu krize vzorci vrnili v predkrizno obliko? Je bilo moč zaznati morebitne spremembe takoj ob nastanku krize, ali so bile morebitne spremembe zaznane v določenem časovnem zamiku? Ali so morebitni novonastali vzorci izrabe letnega dopusta postali stalnica tudi

v prihodnje? Nato pa dobljene rezultate primerjati s predstavljeno dano raziskavo ter poiskati ključne točke in razlike, glede na to, da gre za drugačno obliko krize.

Kot dodatno možnost raziskovanja v prihodnosti vidim tudi področje delodajalčevih spodbud h koriščenju letnega dopusta. Kako se obnese politika neomejenega letnega dopusta, ki so se ga že poslužila nekatera tuja podjetja, primeroma navajam podjetje Netflix, LinkedIn ter Bumble (Lennon, 2022)? Ali delovno okolje, ki spodbuja pogovor o načinih preživetja letnega dopusta in bonitete, ki jih lahko delodajalec v obliki bonov, kuponov priskrbi zaposlenim, pripomorejo h koriščenju letnega dopusta? Ali obstoji korelacija med spodbudami delodajalcev in večjim izkoriščanjem letnega dopusta? Kje obstoji točka preloma, ko se delodajalcu še splača investirati v tovrstne dejavnosti, in od kod naprej to ni več smiselno?

Menim, da bi bilo zanimivo preučiti tudi pozitivne in morebitne učinke glede na vzorec izrabe letnega dopusta, pri čemer bi se lahko raziskovalec ukvarjal tudi z načinom izrabe letnega dopusta. Je aktivno preživet letni dopust učinkovitejši od pasivno preživetega letnega dopusta? Kolikšna je stopnja aktivnosti oz. pasivnosti optimalno preživetega letnega dopusta? Kateri so temeljni razlogi, da se udeleženci odločajo za tovrsten način preživetja letnega dopusta? Ali morda obstajajo aktivnosti, ki občutno pripomorejo k boljšemu učinku letnega dopusta? Ali obstaja specifično življenjsko obdobje, ko se udeleženec odloči za spremembo načina preživljanja letnega dopusta?

V prihodnje bi bilo moč izvesti raziskavo, ki bi se osredotočala na vprašanje korelacije med vzorci izrabe letnega dopusta in klimatskimi spremembami. Ali je zaradi globalnega segrevanja in posledičnega dviga temperatur moč zaznati trend upadanja koriščenja dopusta v najtoplejših mesecih? Se več udeležencev na dopust odpravi raje pred in po koncu najbolj vročega obdobja? Zanimivo bi bilo v času predlagane raziskave preveriti, ali upad/porast števila sončnih dni v izbrani državi vpliva na spremembo vzorcev izrabe dopusta.

SKLEP

Letni dopust predstavlja obdobje, namenjeno počitku, oddihu od dela in početju prostočasnih aktivnosti. Med epidemijo se je zbrisala meja med zasebno in poklicno sfero. Le-to je vodilo v preobremenitev delavcev, višjo raven stresa in izgorelost. Novonastala situacija je pustila svoj pečat na vseh deležnikih, tako je za zaposlene letni dopust predstavljal možnost pobega iz okolja negotovosti.

Vzorci izrabe in delež porabe letnega dopusta med epidemijo koronavirusa so se začeli spreminjati glede na obdobje poprej. Že v prvem letu nastopa epidemije je bil zaznan upad deleža izrabe, ki se je sicer v letu 2021 dvignil, v tekočem letu pa ponovno beležil upad. Kot bistveno spremembo vzorca je moč zaznati v tem, da so se udeleženci v

obravnavanem obdobju vse pogosteje odločali za koriščenje dopusta izven dotedanjih tradicionalnih vrhuncev izrabe dopusta ter pogosteje stavijo na krajše oddihe.

Spol, starost, raven izobrazbe, zahtevnost delovnega mesta, število dni dodeljenega dopusta v zadnjem letu, delež porabljenega letnega dopusta ter delo od doma so spremenljivke, ki se statistično značilno razlikujejo med posameznimi gručami, ki jih sestavljajo zaposleni z med seboj kar se da podobnimi značilnostmi.

Zgled o izrabi letnega dopusta izhaja iz samega vodstva podjetja, zato je ključnega pomena, da se tudi vodstveni delavci poslužijo letnega dopusta. Prav tako pa, da spoštujejo delavčevo željo po nameri izrabe letnega dopusta in se hkrati zavedajo, da je to obdobje namenjeno sprostitvi in da delavca v tem času ne obremenjujejo z delovnimi zadolžitvami. Delodajalčev prispevek k sproščenemu dopustu je pomemben gradnik družbeno odgovornih podjetij, k čemur stremi celotna družba in gospodarstvo. Hkrati ne smemo pozabiti na ugotovljeno optimalno trajanje in pogostost oddiha, ki najbolj pripomore k maksimalni uresničitvi namena letnega dopusta.

Kot ugotovljeno je epidemija vplivala na vzorce izrabe letnega dopusta, posledice tega pa se bodo najverjetneje v še izrazitejši obliki pokazale v prihodnosti. Zagotovo pa bo na količino porabljenega letnega dopusta v prihodnosti vplival tudi dvig cen in splošna druginja, ki postaja vse večja problematika današnjih dni. Dražje turistične storitve bodo pri marsikomu spremenile dosednji način preživljanja letnega dopusta, ko se bo posameznik moral odločiti za ugodnejšo destinacijo oziroma skrajšati čas trajanja letnega dopusta.

LITERATURA IN VIRI

1. Abbott, A. & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological methods & research*, 29(1), 3–33.
2. Agrawal, S., De Smet, A., Lacroix, S. & Reich, A. (2020). *To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now*. Pridobljeno 7. septembra 2022 iz <https://www.ceskainfrastruktura.cz/wp-content/uploads/2020/06/To-emerge-stronger-from-the-COVID-19-crisis.pdf>
3. Alexandrova, R., Beykov, P., Vassilev, D., Jukić, M. & Podlipnik, Č. (2021). The virus that shook the world: questions and answers about SARS-CoV-2 and COVID-19. *Biotechnology & biotechnological Equipment*, 35(1), 74–102.
4. Asselah, T., Durantel, D., Pasmant, E., Lau, G. & Schinazi, R. F. (2021). COVID-19: Discovery, diagnostics and drug development. *Journal of hepatology*, 74(1), 168–184.
5. Balas Rant, M. (2021). Predgovor. V M. Balas Rant, D. Aleksić, L. Breznik, D. Celinšek, R. Koncilja Žgalin, J. Kropivšek, Z. Nedelko, A. S. Sitar, A. Stare, P. Šprajc, B. Rusjan & N. Tomaževič (ur.), *Organizacijsko prilagajanje in management*

- v času epidemije Covid-19: Zbornik razširjenih povzetkov. Pridobljeno 4. avgusta 2022 iz <http://sam-d.si/wp-content/uploads/2021/06/Zbornik-raz%C5%A1irjenih-povzetkov-SAM2021-final.pdf?fbclid=IwAR3FysjK1J5lBpDgKUDqn6n58ipC5glUZYRAN3-itW9l9I1xiEwdBgL7k3w>
6. Bamberry, L., Neher, A., Jenkins, S., Sutton, C., Frost, M., Roberts, R., Dwivedi, A., O'Meara, P. & Wong, A. (2022). The impact of COVID-19 on the workplace wellbeing of police services in Australia. *Labour and Industry: A journal of the social and economic relations of work*, 32(1), 28–54.
 7. Batool, M., Ghulam, H., Hayat, M. A., Naeem, M. Z., Ejaz, A., Imran, Z. A., Spulbar, C., Birau, R. & Gorun, T. H. (2021). How COVID-19 has shaken the sharing economy? An analysis using Google trends data. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 2374–2386.
 8. Bick, A., Blandin, A. & Mertens, K. (2020). *Work from Home After the COVID-19 Outbreak*. Pridobljeno 25. oktobra 2022 iz <https://www.dallasfed.org/-/media/documents/research/papers/2020/wp2017.pdf>
 9. Bohl, T. (2021, 10. maj). *Izraba letnega dopusta v času epidemije*. Pridobljeno 10. avgusta 2022 iz <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/282919>
 10. Buhalis, D. (2020). Technology in tourism – from information communication technologies to eTourism and smart tourism towards ambient intelligence tourism: a perspective article. *Tourism Review*, 75(1), 267–272.
 11. Buhalis, D. & Cooper, C. (2022). Tourism Management. V D. Buhalis (ur.), *Encyclopedia of Tourism Management and Marketing* (str. 441–444). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
 12. Buhalis, D. & Park, S. (2021). Brand management and cocreation – lessons from tourism and hospitality: editorial. *Journal of Product & Brand Management*, 30(1), 1–11.
 13. Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), 1–5.
 14. Canton, E., Colasanti, F., Durán, J., Garrone, M., Hobza, A., Simons, W. & Vandeplass, A. (2021). *The Sectoral Impact of the COVID-19 Crisis: An Unprecedented & Atypical Crisis* (1. izd.). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 15. Ciotti, M., Ciccozzi, M., Terrinoni, A., Jiang, W. C., Wang, C. B. & Bernardini, S. (2020). The COVID-19 pandemic. *Critical reviews in clinical laboratory sciences*, 57(6), 365–388.
 16. Daggubati, S. C., Sreevalsan-Nair, J. & Dadhich, K. (2022). BarChartAnalyzer: Data Extraction and Summarization of Bar Charts from Images. *SN Computer Science*, 3(6), 1–19.

17. Deb, S. K. & Nafi, S. M. (2020). Impact Of Covid-19 Pandemic On Tourism: Recovery Proposal For Future Tourism. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 33(4), 1486–1492.
18. Debelak, M. (2017). Nekateri vidiki organizacije delovnega časa in plačila v mednarodni ureditvi. *Pravosodni bilten*, 38(1), 9–40.
19. De Bloom, J., Geurts, S. & Kompier, M. A. J. (2010). Vacation from work as prototypical recovery opportunity. *Gedrag & Organisatie*, 23(4), 333–349.
20. De Bloom, J., Geurts, S. A. & Kompier, M. A. J. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 613–633.
21. De Bloom, J., Geurts, S. A., Taris, T. W., Sonnentag, S., de Weerth, C. & Kompier, M. A. J. (2010). Effects of vacation from work on health and well-being: lots of fun, quickly gone. *Work & Stress*, 24(2), 196–216.
22. De Vet, J. M., Nigohosyan, D., Ferrer, J. N., Gross, A. K., Kuehl, S. & Flickenschild, M. (2021). *Impacts of the COVID-19 pandemic on EU industries* (1. izd.). Strasbourg: European Parliament.
23. Dolinčar, S., Yanamandram, V. & Cliff, K. (2012). The contribution of vacations to quality of life. *Annals of tourism research*, 39(1), 59–83.
24. Dominic, J. (2011, 20. maj). *Izgorelost na delovnem mestu lahko povzroči infarkt*. Pridobljeno 30. junija 2022 iz https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/11_06MariborskiUtriplzgorelost.pdf
25. Duan, J., Zhang, Y., Ding, X., Chang, C. Y. & Liu, T. (2018). Learning target-specific representations of financial news documents for cumulative abnormal return prediction. *Proceedings of the 27th international conference on computational linguistics*, 2823–2833.
26. DZdravje. (brez datuma). *Koronavirus SARS CoV-2*. Pridobljeno 30. septembra 2022 iz <https://dzdravje.si/koronavirus-covid-2019/>
27. Ekvilib Inštitut. (2022, 3. avgust). *Sporočilo za javnost: Kako odgovorno dopustovati: »Dober počitek se ne opravi sam od sebe.«* Pridobljeno 22. novembra 2022 iz <https://certifikatdod.si/sporocilo-za-javnost-kako-odgovorno-dopustovati-dober-pocitek-se-ne-opravi-sam-od-sebe/>
28. Esp. (2021, 19. avgust). *Preventing Burnout: The Importance of Annual Leave*. Pridobljeno 21. novembra 2022 iz <https://esprecruit.com/2021/08/19/preventing-burnout-the-importance-of-annual-leave/>
29. Etzion, D. (2003). Annual vacation: Duration of relief from job stressors and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 213–226.
30. Etzion, D. (2019). *Work, Vacation and Well-being* (1. izd.). London: Routledge.
31. Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (1. izd.). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

32. Evropska komisija. (2022). *Delovna mesta in gospodarstvo v času epidemije koronavirusa*. Pridobljeno 17. junija 2022 iz https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_sl
33. Evropski organ za delo, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. (2022, 16. september). *Zakaj bi morali vedno izkoristiti svoj letni dopust?* Pridobljeno 22. novembra 2022 iz https://eures.ec.europa.eu/why-you-should-always-use-your-annual-leave-2022-09-16_sl
34. Fakin, A. (2020, 9. april). *Enostavna razlaga ZIUPPP in Mega zakona (ZIUZEOP) za delodajalce*. Pridobljeno 3. oktobra 2022 iz <https://www.aljafakin.si/enostavna-razlaga-veljavne-tudi-interventne-zakonodaje-za-delodajalce/>
35. Half, R. (2021, 21. december). *How to encourage employees to take annual leave*. Pridobljeno 24. novembra 2022 iz <https://www.roberthalf.com.au/blog/employers/how-much-unused-annual-leave-does-your-team-have#toc5>
36. Hasöksüz, M., Kilic, S. & Saraç, F. (2020). Coronaviruses and SARS-COV-2. *Turkish journal of medical sciences*, 50(9), 549–556.
37. Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A. & Ray, H. E. (2021). Perceived stress, work-related burnout, and working from home before and during COVID-19: An examination of workers in the United States. *SAGE Open*, 11(4), 1–12.
38. Hu, B., Guo, H., Zhou, P. & Shi, Z. L. (2021). Characteristics of SARS-CoV-2 and COVID-19. *Nature Reviews Microbiology*, 19(3), 141–154.
39. Imtyaz, A., Haleem, A. & Javaid, M. (2020). Analysing governmental response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*, 10(4), 504–513.
40. International Labour Organization – ILO. (2018). *Working time and the future of work* (1. izd). Geneva: ILO Publications.
41. Isam, A. & Soetjipto, B. E. (2019). Leave Work As Motivation In Improving Employee Productivity. *Think India Journal*, 22(4), 1890–1896.
42. Islam, T. U. & Rizwan, M. (2022). Comparison of correlation measures for nominal data. *Communications in Statistics - Simulation and Computation* 51(3), 698–714.
43. Jacobsen, J. K. S., Farstad, E., Higham, J., Hopkins, D. & Landa-Mata, I. (2021, 14. julij). *Travel discontinuities, enforced holidaying-at-home and alternative leisure travel futures after COVID-19*. Pridobljeno 19. januarja 2023 iz <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/14616688.2021.1943703?needAccess=true&role=button>
44. Jakobsson, U. & Westergren, A. (2005). Statistical methods for assessing agreement for ordinal data. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 19(4), 427–431.
45. Jones, M. (2022, 7. april). *How to encourage employees to take annual leave*. Pridobljeno 23. novembra 2022 iz <https://www.breathehr.com/en-au/blog/topic/leave/encourage-employees-to-take-annual-leave>
46. Jurečková, J. & Picek, J. (2007). Shapiro–Wilk-type test of normality under nuisance regression and scale. *Computational Statistics & Data Analysis* 51(10), 5184–5191.

47. Ke, R., Sanche, S., Romero-Severson, E. & Hengartner, N. (2020). *Fast spread of COVID-19 in Europe and the US suggests the necessity of early, strong and comprehensive interventions*. Pridobljeno 26. septembra 2022 iz <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.04.04.20050427v2.full.pdf>
48. Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly "Organization and Management"*, 4(40), 39–49.
49. Krašovec, D., Ragnus, A. & Mašera, D. (2021). *Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforma trga dela 2021* (1. izd.). Ljubljana: Založba Reforma.
50. Kupi, M. & Szemerédi, E. (2021). Impact of the COVID-19 on the Destination Choices of Hungarian Tourists: A Comparative Analysis. *Sustainability 2021*, 13(24), 1-16.
51. Kurkland, N. B. & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.
52. Kühnel, J. & Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 125–143.
53. Leiper, N. (2004). *Tourism Management* (3. izd.). Sydney: Pearson Hospitality Press.
54. Lennon, A. (2022, 10. junij). *Is unlimited annual leave just a sticking plaster for burnout?*. Pridobljeno 21. oktobra 2022 iz <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1789354/unlimited-annual-leave-just-sticking-plaster-burnout>
55. MacFarland, T. W. & Yates, J. M. (2016). *Introduction to Nonparametric Statistics for the Biological Sciences Using R* (1. izd.). Cham: Springer International Publishing.
56. Machová, R., Korcsmáros, E., Esseová, M. & Marča R. (2021). Changing Trends of Shopping Habits and Tourism During the Second Wave of COVID-19 –International Comparison. *Journal of Tourism and Services*, 12 (22), 131-149.
57. Mangia, K. (2021). *Delo od doma: ustvarite si delo nove normalnosti* (1. izd.). Škofja Loka: Mihalič in partner.
58. Marinšek, D. (2015). *Multivariatna analiza* (1. izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani, Založništvo.
59. Mediana, d.o.o. (2020, 20. maj). *Prebivalci Slovenije bodo morali svoje načrte za dopust prilagoditi*. Pridobljeni 11. novembra 2022 iz <https://www.mediana.si/prebivalci-slovenije-bodo-morali-svoje-nacrte-za-dopust-prilagoditi/?fbclid=IwAR3Yh3QU6zNjK6zQG6zQGsosGBmmNvLHK-by3Y0wcGCz1c9N7z4T7ffaNL74oA>
60. Mediana, d.o.o. (2022, 12. april). *Počitnice prihajajo- a kar 60% prebivalcev Slovenije se med prazniki ne bo odpravilo na oddih*. Pridobljeno 11. novembra 2022 iz https://www.mediana.si/pocitnice-prihajajo-a-kar-60-prebivalcev-slovenije-se-med-prazniki-ne-bo-odpravilo-na-oddih/?fbclid=IwAR2BFC58A8eqgd1Rs7x4ytFEnzwsBfB_AiQCdvd2dZh0G-PpjuDTMKYIVM

61. Mediana, d.o.o. (brez datuma). *O Mediani*. Pridobljeno 14. oktobra 2022 iz <https://www.mediana.si/o-mediani/>
62. Mešl, N. & Leskovšek, V. (2021). Delovanje centrov za socialno delo v času prvega in drugega vala epidemije covid-19. *Socialno delo*, 60(3), 234–250.
63. Mills, C. M. (1927). *Vacations for industrial workers* (1.izd.). New York: Ronald press company.
64. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2021, 29. marec). *Odsotnost z dela zaradi obveznosti varstva otrok in omejitve javnega prevoza (višja sila)*. Pridobljeno 28. oktobra 2022 iz <https://www.gov.si/novice/2021-03-30-odsotnost-z-dela-zaradi-obveznosti-varstva-otrok-in-omejitve-javnega-prevoza-visja-sila/>
65. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2022, 17. januar). *Uveljavljanje višje sile*. Pridobljeno 27. oktobra 2022 iz <https://www.gov.si teme/koronavirus-sars-cov-2/karantena-na-domu/uveljavljanje-visje-sile/>
66. Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V. & Kovač, B. (2002). *Management nova znanja za uspeh* (1. izd.). Ljubljana: Didakta.
67. Murphy, P., Niininen, O. & Sanders, D. (2010). *Short-Break hollidays: a competitive destination strategy* (1. izd.). Queensland: RC for Sustainable Tourism Pty Ltd.
68. Müller, K. (2020). *The right to disconnect*. Pridobljeno 26. oktobra 2022 iz https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS_BRI2020642847_EN.pdf
69. Nakamura, Y. (2011). An incentive to increase laborers' productivity with adopting performance-based wages and paid vacations. *Economics Bulletin*, 31(1), 1018–1024.
70. Nawijn, J., Marchand, M. A., Veenhoven, R. & Vingerhoets, A. J. (2010). Vacationers happier, but most not happier after a holiday. *Applied Research in Quality of Life*, 5(1), 35–47.
71. Nielsen, F. (2016). *Introduction to HPC with MPI for Data Science* (1. izd.). Cham: Springer International Publishing.
72. Novaco, R. W., Kliever, W. & Broquet, A. (1991). Home environment consequences of commute travel impedance. *American Journal of Community Psychology*, 19(6), 881–909.
73. Page, S. J. (2014). *Tourism Management* (5. izd.). London: Routlage.
74. Peñarroya-Farell, M. & Miralles, F. (2022). Business Model Adaptation to the COVID-19 Crisis: Strategic Response of the Spanish Cultural and Creative Firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 1–20.
75. Pisnik, S. (2017). Letni dopust. *Pravna praksa*, 36(3/4), 14.
76. Richards, G. (1999). Vacations and the Quality of Life: Patterns and Structures. *Journal of Business Research*, 44(3), 189.
77. Roberts, A. (2021, 4. januar). *Why you should encourage staff to take annual leave* [objava na blogu]. Pridobljeno 23. novembra 2022 iz <https://blog.rotacloud.com/encourage-staff-to-take-holiday/>

78. Rohn, E. J. (brez datuma). *Make rest a necessity, not an objective. Only rest long enough to gather strength*. Pridobljeno 26. februarja 2022 iz <https://quotefancy.com/quote/837639/Jim-Rohn-Make-rest-a-necessity-not-an-objective-Only-rest-long-enough-to-gather-strength>
79. Rublik, F. (2005). On Rank Based Multiple Comparisons for the Balanced Sample Sizes. *Measurement Science Review*, 5(1), 23–26.
80. Schmidt, U., Starmer, C. & Sugden, R. (2008). Third-generation prospect theory. *Journal of Risk and Uncertainty*, 36(3), 202–223.
81. Scortegagna Kavčnik, N. (2019, 21. januar). *31. marec – rok za izdajo obvestila o odmeri letnega dopusta*. Pridobljeno 9. avgusta 2022 iz <https://www.uradni-list.si/novice/pogled/31--marec---rok-za-izdajo-obvestila-o-odmeri-letnega-dopusta-1>
82. Sinha, N. (brez datuma). *7 Reasons why Weekend getaways are Better than a Long vacation*. Pridobljeno 4. oktobra 2022 iz <https://pedalthrottle.com/weekend-getaways-better-than-long-vacation/>
83. Skender, G. & Pezdir, M. (2020, 29. april). Prihodnost dela in dobrobit zaposlenih v času COVID-19. Pridobljeno 17. junija 2022 iz <https://www.linkedin.com/pulse/prihodnost-dela-dobrobit-zaposlenih-v-%C4%8Dasu-covid-19-gregor-skender/>
84. Sparks, B. A. (2014). *Holidays and wine regions survey* (1. izd.). Queensland: CRC for Sustainable Tourism.
85. Spurrier, J. D. (2003). On the null distribution of the Kruskal–Wallis statistic. *Journal of Nonparametric Statistics*, 15(6), 685–691.
86. Stanojoska, A. & Petrevski, B. (2012). Theory of push and pull factors: A new way of explaining the old. *Thematic conference proceedings of international significance*, 1(1), 179–194.
87. Sunny, M. P. (2022). Analysis of Hospitality Management and Innovation as a Post Pandemic Recovery Effort in Bali. *Journal of Management*, 12 (3), 2339–2343.
88. Urry, J. (1990). *The tourist gaze: leisure and travel in contemporary societies* (1. izd.). London: Sage Publications Ltd.
89. Verle, K. (2012). Uspešnost podjetja, struktura organiziranosti in kompetence managerjev. *Mednarodno inovativno poslovanje = Journal of Innovative Business and Management*, 4(2).
90. Vintage Health. (2020, 12. februar). *The importance of encouraging staff to take annual leave*. Pridobljeno 23. novembra 2022 iz <https://vintagehealth.co.uk/news/the-importance-of-encouraging-staff-to-take-annual-leave/>
91. Xiong, H., Wu, Z., Hou, F. & Zhang, J. (2020). Which firm-specific characteristics affect the market reaction of Chinese listed companies to the COVID-19 pandemic?. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2231–2242.
92. Ward Jr, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American statistical association*, 58(301), 236–244.

93. Weber, N. (2021). *Ko delavca ni na delu: Dopust, regres in druge odsotnosti z dela* (1. izd.). Ljubljana: GV Založba.
94. WFH Research. (2023, 17 januar). *Monthly briefing from WFH Research*. Pridobljeno 23. januarja 2023 iz [https://mailchi.mp/c06a2fead0c8/wfh-research-updates-january-2023?e=\[UNIQID\]](https://mailchi.mp/c06a2fead0c8/wfh-research-updates-january-2023?e=[UNIQID])
95. World Health Organization –WHO. (brez datuma). *Coronavirus disease*. Pridobljeno 20. septembra 2022 iz https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
96. Wu, Y. C., Chen, C. S. & Chan, Y. J. (2020). The outbreak of COVID-19: An overview. *Journal of the Chinese Medical Association*, 83(3), 217–220.
97. Yesawich, P. (2010, 29. april). *Are Staycations Here to Stay?* Pridobljeno 19. januarja 2023 iz <https://www.worldpropertyjournal.com/us-markets/vacation-leisure-real-estate-1/real-estate-news-peter-yesawich-travel-trends-2010-travel-report-y-partnership-tourism-trends-orlando-theme-parks-disney-world-sea-world-universal-studios-2452.php>
98. Yildirim, M. & Solmaz, F. (2022). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 46(3), 524–532.
99. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021, 8. julij). *Po interventni zakonodaji prejeli vloge za skoraj milijon oseb*. Pridobljeno 28. oktobra 2022 iz <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/po-interventni-zakonodaji-prejeli-vloge-za-skoraj-milijon-oseb>
100. Zhou, P., Yang, X. L., Wang, X. G., Hu, B., Zhang, L., Zhang, W., Si, H. R., Zhu, Y., Li, B., Huang, C. L., Chen, H. D., Chen, J., Luo, Y., Guo, H., Jiang, R. D., Liu, M. Q., Chen, Y., Shen, X. R., Wang, X., ... Shi, Z. L. (2020). A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *Nature*, 579(7798), 270–273.