

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Simona Kozjek**

**Usklajevanje delovnega in družinskega življenja -  
primer varstva predšolskih otrok v okviru podjetja**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2010**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Simona Kozjek**

**Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj-Sadar**

**Usklajevanje delovnega in družinskega življenja -  
primer varstva predšolskih otrok v okviru podjetja**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2010**

## ZAHVALA

Zahvaljujem se svoji mentorici, dr. Nevenki Černigoj-Sadar za pomoč in vodenje pri izdelavi diplomske naloge.

Hvala tudi domačim za vso podporo.

## **Usklajevanje delovnega in družinskega življenja – primer varstva predšolskih otrok v okviru podjetja**

Zaposleni starši se v današnjem času vse prevečkrat soočajo s problematiko usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Delodajalec za uspeh pri delu od zaposlenega zahteva popolno predanost, družina pa za svoj obstoj in razvoj prisotnost in skrb vseh njenih članov. Država z zakonodajo in ukrepi družinske politike poskuša uravnavati razmerje delo – družina, vendar je v mnogih delih preohlapna, zato je razmerje pogosto odvisno od ukrepov ali ne-ukrepov delodajalca. V diplomski nalogi navajam podjetja, ki se tovrstne problematike zavedajo in jo z različnimi ukrepi družini prijazne politike poskušajo blažiti. V ta namen se tudi formalno vključujejo v proces pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje. Posebej se osredotočim na podjetji, ki sta se poleg drugih družini prijaznih ukrepov odločili tudi za v Sloveniji precej netipičen ukrep, povezan s storitvami za družine, to je ustanovitev organiziranega varstva predšolskih otrok. Podjetji sta se odločili za različen način vzgoje predšolskih otrok. V enem se izvaja program po kurikulumu za vrtce, drugo pa nudi varstvo in vzgojo otrok po posebnih pedagoških in filozofskih načelih Montessori.

***Ključne besede:*** delo, družina, družinska politika, družini prijazno podjetje, predšolska vzgoja, otroško varstvo

## **Coordinating work and family – An example of preschool child care within a company**

Working parents today are too often faced with the difficult task of balancing work and family. Employers demand the utmost commitment of their employees to guarantee success at the workplace, while the family, in order to persist and grow, requires the presence and care of all its members. The state attempts to regulate the relationship between work and family by implementing the appropriate legislation and family policy measures, but these are often too lenient, leaving the work-family relationship up to the employer's actions (or inactions). In this paper, I introduce some companies that are aware of this issue and try to address it using various family-friendly measures. To this end, the companies apply for a formal qualification leading up to a Family-Friendly Company certificate. I focus in particular on two companies, which have not only decided to implement family-friendly measures but have also opted for a solution that is still rather unusual in Slovenia – providing services for families by introducing preschool child care. The two companies have chosen different educational paths: One uses the standard nursery school curriculum, while the other offers child care and education according to the special educational and philosophical principles of the Montessori Method.

***Keywords:*** work, family, family policy, family-friendly company, preschool education, child care

## KAZALO VSEBINE

<b>1 UVOD</b> .....	<b>8</b>
1.1 HIPOTEZE IN UPORABLJENA METODOLOGIJA .....	10
<b>2 POMEN DELA IN DRUŽINE</b> .....	<b>11</b>
2.1 OPREDELITEV DELA .....	11
2.2 OPREDELITEV DRUŽINE .....	11
2.3 SKRB MED DELOM IN DRUŽINO .....	12
<b>3 DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI</b> .....	<b>15</b>
3.1 NORMATIVNI OKVIR DRUŽINSKE POLITIKE .....	15
3.2 DRUŽINSKA POLITIKA IN POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	17
3.2.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI .....	18
3.2.2 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH.....	19
3.3 VPLIV DRUŽINSKE POLITIKE IN POLITIKE ZAPOSLOVANJA NA SKRB ZA OTROKE .....	21
3.3.1 NEKATERI POZITIVNI VIDIKI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI .....	21
3.3.1.1 OČETOVSKI DOPUST .....	21
3.3.1.2 PRAVICA DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA .....	25
3.3.2 PROBLEMATIČNI VIDIKI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI.....	25
<b>4 PREDŠOLSKA VZGOJA</b> .....	<b>27</b>
4.1 JAVNI VRTCI.....	28
4.1.1 PRAVNO-FORMALNI OKVIR USTANOVITVE JAVNEGA VRTCA V SLOVENIJI .....	28
4.1.2 FINANCIRANJE JAVNIH VRTCEV .....	31
4.2 ZASEBNI VRTCI .....	32
4.2.1 PRAVNO-FORMALNI OKVIR USTANOVITVE ZASEBNEGA VRTCA V SLOVENIJI .....	32
4.2.2 FINACIRANJE ZASEBNIH VRTCEV .....	34
4.3 PRIMERJAVA MED JAVNIMI IN ZASEBNIMI VRTCI.....	36
4.4 VKLJUČENOST OTROK V PREDŠOLSKO VZGOJO V SLOVENIJI .....	37
4.5 PREDŠOLSKA VZGOJA PRI NAS IN V OSTALIH DRŽAVAH EU .....	38
4.6 POSEBNA PEDAGOŠKA PREPRIČANJA KOT NAČIN VZGOJE PREDŠOLSKIH OTROK .....	40

4.6.1 WALDORFSKA VZGOJA .....	41
4.6.2 VZGOJA PO NAČELIH MARIJE MONTESSORI .....	42
<b>5 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ .....</b>	<b>45</b>
5.1 UKREPI ZA IZBOLJŠANJE .....	47
5.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE .....	47
5.2.1 PRIDOBITEV CERTIFIKATA »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« V SLOVENIJI .....	48
5.2.1.1 POSTOPEK PRIDOBITVE CERTIFIKATA .....	49
5.2.1.2 STROŠKI PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA .....	50
5.2.1.3 NAJPOGOSTEJŠI UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE .....	50
5.2.1.4 RAZLOGI NEKATERIH PODJETIJ ZA VKLJUČITEV V PROCES PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA .....	52
5.2.2 POZITIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH.....	53
5.2.2.2 POZITIVNE POSLEDICE ZA PODJETJA.....	54
5.2.3 RAZLOGI PODJETIJ ZA NEVKLUČITEV .....	57
5.2.3.1 NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV ZA ZAPOSLENE .....	58
5.2.3.2 NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV ZA PODJETJA .....	59
5.2.4 PREDŠOLSKA VZGOJA V ORGANIZACIJI PODJETJA KOT DRUŽINI PRIJAZEN UKREP.....	59
<b>6 ANALIZA PRIMERA: PODJETJE KOT ORGANIZATOR VZGOJE IN VARSTVA PREDŠOLSKIH OTROK – Primer podjetij Lek, d. d., in Istrabenz Gorenje, d. o. o.....</b>	<b>62</b>
6.1 PREDSTAVITEV PODJETJA LEK, D. D. ....	62
6.1.1 USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V PRAKSI .....	62
6.1.2 LEKOV VRTEC .....	65
6.1.3 RAZLOGI PODJETJA ZA USTANOVITEV VRTCA.....	66
6.2 PREDSTAVITEV PODJETJA ISTRABENZ GORENJE, D. O. O. ....	66
6.2.1 USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE V PRAKSI.....	67
6.2.2 HIŠA OTROK ISTRABENZ GORENJE .....	68
6.2.3 RAZLOGI PODJETJA ZA USTANOVITEV HIŠE OTROK .....	69
6.3 POMEN VRTCA V PODJETJU ZA ZAPOSLENE – primerjava Lekovega vrtca in Hiše otrok Istrabenz Gorenje.....	70

<b>7 ZAKLJUČEK</b> .....	<b>76</b>
<b>8 LITERATURA</b> .....	<b>79</b>
<b>PRILOGI</b> .....	<b>88</b>
Priloga A: <b>Intervju s predstavniki podjetij</b> .....	88
Priloga B: <b>Anketni vprašalnik za starše</b> .....	90

## KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Priporočena razmerja števila otrok na vzgojitelja ali vzgojiteljico in velikost skupin .....	29
Tabela 4.2: Princip plačila za otroke v javnih vrtcih .....	31
Tabela 4.3: Zasebni vrtci v Sloveniji .....	34

## KAZALO GRAFOV

Graf 4.1: Vključenost otrok v predšolsko vzgojo po starostnih obdobjih, Slovenija, šolsko leto 2000/01-2008/09 .....	38
Graf 6.1: Anketiranci po spolu (v %) .....	70
Graf 6.2: Anketiranci po starosti (v %) .....	71
Graf 6.3: Vprašanje: Ali ste zaposleni v podjetju Lek / Istrabenz Gorenje? .....	72
Graf 6.4: Vprašanje: Ali ste imeli veliko izbire pri odločitvi, v kateri vrtec vključiti otroka/e? .....	73
Graf 6.5: Vprašanje: Zakaj ste se odločili da vključite svoje/ga otroke/-a v Lekov vrtec Najdihojca/Hišo otrok Istrabenz Gorenje? Lahko obkrožite tudi več odgovorov.....	74
Graf 6.6: Vprašanje: Ali pogosto delate preko polnega delovnega časa? .....	75

## 1 UVOD

Danes se večina staršev, ki želijo na eni strani biti uspešni pri svojem delu, na drugi pa preživeti kakovosten čas s svojo družino, sooča s problematiko usklajevanja teh dveh življenjsko tako pomembnih vrednot. Toda kaj je pomembnejše, delo ali družina? Zaposlitev je osnova, najprej za samostojno življenje, potem za načrtovanje družine. Ko enkrat obe entiteti obstajata, pa ju je treba vzdrževati. Kam vlagati več energije, ali kako jo vsaj enakomerno porazdeliti, da bo delodajalec, ki mu je danes treba posvetiti vse več časa, zadovoljen, da bodo starši izpolnili pričakovanja svojih otrok in jih vzgojili v odgovorne ter samostojne osebe, in ne samo to, pomembno je tudi, da se bo partnerski odnos razvijal v pravo smer, da posameznik izpolni samega sebe, skratka, da bodo vsi zadovoljni in da zaposlena oseba z družino ohrani in vzdržuje oboje.

Država z zakonodajo postavlja okvirje in poskuša z družinsko politiko uravnati relacijo delo – družina s tem, da ščiti delojemalca. Ta politika pa je v določenih delih preohlapna, nezavezujoča, zato je posledično končna odločitev pogosto odvisna zgolj od dobre volje delodajalca. Ti pa so različni. Medtem ko eni svoje podjetje definirajo le kot »instrument za povečanje vrednosti kapitala« (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007, 7), se jih peščica vendarle zaveda, da biti družbeno odgovoren ne pomeni le občasne donacije sredstev dobrodelnim organizacijam, ampak razumejo problem širše. Zavedajo se, da je uspeh podjetja odvisen predvsem od zaposlenih, ki se jih ne da iztrgati iz konteksta njihovega zasebnega življenja. Eden od pokazateljev družbene odgovornosti delodajalca sta tudi skrb in poslušnost za zaposlene v smislu omogočanja lažjega usklajevanja službenega in zasebnega življenja, zlasti družinskega. Nekateri želijo v ta namen pridobiti tudi formalno priznanje družini prijaznega podjetja, za kar je potrebna odločitev za izvajanje konkretnih dejanj iz nabora ukrepov družini prijazne politike, njihovo uresničevanje ter vpogled nadzornih strokovnjakov s področja upravljanja s človeškimi viri v njihovo izvajanje. Podjetja izbirajo ukrepe z različnih področij, med njimi tudi sicer v praksi manj popularne ukrepe, vezane na storitve za družino.

V svoji diplomski nalogi obravnavam predvsem vrednoto usklajevanja delovnega in družinskega življenja kot enega od pokazateljev družbene odgovornosti podjetja, in jo s konkretnimi primeri utemeljim na podjetju Lek in Istrabenz Gorenje. Predstavim dve podjetji, ki sta se odločila za izvajanje družini prijaznega ukrepa, vezanega na storitve za



družino, to je ustanovitev organiziranega varstva predšolskih otrok. Predpostavljam, da je bil njun najpomembnejši razlog ravno ta, da svojim zaposlenim omogočita lažje usklajevanje službenega in zasebnega življenja.

Nekateri delodajalci torej lažjemu usklajevanju dela in družine posvetijo večjo pozornost, medtem ko drugih družinske obveznosti zaposlenega ne zanimajo. Situacija se v tem primeru, predvsem za ženske, dodatno zaplete, če poleg težavnega usklajevanja dela in družine upoštevamo še neenakomerno delitev dela znotraj družine. Tradicionalno je namreč skrb za družino pripadala ženskemu spolu, po drugi svetovni vojni pa smo bili zaradi razvoja gospodarstva priča množičnemu zaposlovanju žensk, ki zdaj niso več prevzemale le vloge matere in gospodinje, pač pa tudi hraniteljice družine (Rener in drugi 2005, 8). Namesto dvojne prisotnosti žensk, ki izpostavlja pozitivne vidike vključenosti ženske v obe sferi, se torej zaradi premajhne vključenosti moških pri skrbi v vsakdanjem življenju izpostavi predvsem dvojna obremenjenost žensk (Švab 2003a, 1123–1124). Danes smo priča večjemu vključevanju moškega v tradicionalno ženska opravila. Tudi država poskuša z raznimi prijemi, kot je na primer očetovski dopust, spodbuditi moški del populacije k enakopravnejši delitvi dela, vendar statistika vseeno kaže, da ženske zaradi nege družinskih članov z dela izostanejo šestkrat pogosteje (Urad za enake možnosti 2005, 9). V svoji diplomski nalogi poskušam ugotoviti, zakaj je tako, in predpostavljam, da se za organizirano otroško varstvo odločijo predvsem tista podjetja, v katerih je delež zaposlenosti žensk sorazmerno visok. Slednje utemeljujem na primeru podjetij, ki sta se odločila za tovrsten ukrep.

V nalogi se osredotočim tudi na predšolsko vzgojo in različne oblike predšolskega varstva. V današnjem času so se ob široki mreži javnih vrtcev v Sloveniji začeli ustanavljati tudi zasebni vrtci, katerih število neprestano narašča. Porast zasebnih vrtcev je v veliki meri posledica povečevanja vključenosti otrok v registrirano varstvo, med drugim pa je tudi posledica togosti in premajhne raznolikosti javnih programov. Ti ne zadoščajo več potrebam vseh staršev, ki bi za svojega otroka želeli drugačno varstvo, tudi vzgojo po posebnih pedagoških in filozofskih načelih. Predpostavljam, da zasebni vrtci v Sloveniji temeljijo na alternativnih načelih, lastnih programih in v skladu s posebnimi svetovnonazorskimi ali pedagoškimi izhodišči, in da ravno ti vrtci pogosto ostanejo brez koncesije. Posebej se v nalogi osredotočim na Hišo otrok Istrabenz Gorenje, varstvo otrok, organizirano v okviru podjetja, ki deluje po posebnih pedagoških načelih Marije Montessori.

## 1.1 HIPOTEZE IN UPORABLJENA METODOLOGIJA

V svoji diplomski nalogi bom poskušala odgovoriti na več vprašanj, povezanih z usklajevanjem dela in družine v povezavi z organiziranim varstvom predšolskih otrok. S tem v zvezi sem postavila naslednje hipoteze:

**Prva hipoteza:** Podjetja imajo različne razloge za ustanavljanje organiziranega varstva predšolskih otrok. Predpostavljam, da je najpomembnejši razlog ta, da želijo svojim zaposlenim omogočiti lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja.

**Druga hipoteza:** V Sloveniji se za organizirano varstvo predšolskih otrok odločijo predvsem tista podjetja, v katerih je delež zaposlenosti žensk sorazmerno visok.

**Tretja hipoteza:** V Sloveniji koncesijo pogosteje pridobijo tisti zasebni vrtci, ki izvajajo program po kurikulumu za vrtce, zasebni vrtci z lastnim programom pa v mnogih primerih ostanejo brez nje.

V procesu verifikacije hipotez sem uporabila metodo analize vsebin primarnih in sekundarnih virov. Analizirala sem podatke, pridobljene z intervjuji (kvalitativna metoda), ter na ta način poskušala potrditi ali zavreči nekatere postavljene hipoteze. Napravila sem tudi analizo podatkov, pridobljenih z vprašalniki (kvantitativna metoda).

## 2 POMEN DELA IN DRUŽINE

»Delo« in »družina« sta dve najpomembnejši vrednoti med ljudmi v slovenskem prostoru. Po podatkih raziskave Slovensko javno mnenje 2003/04 (Toš 2004) »delo« po stopnji pomembnosti sicer nekoliko zaostaja za »družino«, vendar ga kljub temu večina ocenjuje kot zelo pomembnega. »Delo« je tako moškim kot ženskam izrednega pomena, kljub temu ženske še pogosteje kot moški »družino« ocenjujejo kot zelo pomembno (Černigoj-Sadar 2007, 100). Za večino ljudi predstavljata ti dve področji deljeno prioriteto, to pomeni, da jim je družina zelo pomembna, enako tudi delo (Černigoj-Sadar 1995, 6).

### 2.1 OPREDELITEV DELA

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je delo opredeljeno kot zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin. Delo je kompleksen pojem, ki se še razvija na osnovi modernih komponent racionalizacije, intelektualizacije in intenzifikacije. Enako delo je lahko v različnih kulturah različno cenjeno. Predanost delu ima pozitivne posledice, medtem ko ima zasvojenost z njim tudi negativne. Sam pojav dela vključuje subjektivno pogojenost človeka, zato za delo ni natančnejšega izraza niti natančnejše definicije na globalni ravni (Novak 1993, 205–216).

### 2.2 OPREDELITEV DRUŽINE

»Družina je primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, obenem pa je odgovorna za njihovo blaginjo«. Vloga družine je tudi ohranjanje kohezije družbe in kot pomembna proizvodna in potrošniška enota vpliva tudi na njen gospodarski razvoj. Resolucija kot družino upošteva »vse življenjske skupnosti otrok in odraslih oseb«, ki trajno skrbijo zanje, to so lahko stari starši in vnuki, rejniki in rejenci, skrbniki in otroci pod skrbništvom. V družinski politiki pa so obravnavani tudi tisti pari oziroma žene, ki otroke pričakujejo« (Švab 2003b, 58).

Družina je družba v malem. Otroku lahko v začetnem obdobju nudi celostno varstvo in mu pokaže človeški svet in shemo družbe v malem. Je izredno pomembna vzgojna institucija. Zaradi kompleksnosti nalog, ki so ji dodeljene, in izredno malo časa, ko

družina danes skupaj funkcionira, pa je jasno, da ji morajo pri vzgoji pomagati tudi druge institucije, ki pa njenih temeljnih funkcij ne smejo nadomestiti (Ule 1986, 45).

Vprašanje, ki v zadnjem času zaradi vrste pluralizacijskih procesov močno zadeva družinsko politiko, je, ali je družino sploh še možno definirati na tak način, da bi lahko oblikovali konkretne cilje in ukrepe, ki bi imeli dejanski učinek na družinsko življenje. S širjenjem definicije družine se konkretne družinske politike lahko pokažejo kot neučinkovite. Po mnenju Švabove bi se bolj kot to, »kakšne so« družine, morali osredotočiti na to, »kaj delajo«. Ob takih izhodiščih bi lažje oblikovali cilje in ukrepe (Švab 2003b, 63–65).

### 2.3 SKRB MED DELOM IN DRUŽINO

Skrb je na najsplošnejši pojmovni ravni »dejavnost človeštva, ki vključuje vse tisto, kar delamo, da ohranjamo, nadaljujemo in popravljamo naš `svet`, da lahko v njem kar najbolje živimo. Ta svet vključuje naša telesa, nas in naše okolje, kar poskušamo preplesti v kompleksno mrežo, ki vzdržuje naše življenje« (Tronto v Švab 2003b, 53).

Skrb je »bistveni pogoj za funkcioniranje družine v vsakdanjem življenju«, je »ontološka osnova družinskega življenja (Švab 2003b, 53).

Prevladujoče tradicionalno razmišljanje o skrbi kot taki je naslednje: »skrb« je zasebno, neplačano družbeno nepomembno in predvsem žensko delo.

To, da se od partnerjev pričakuje, da bosta opravljala določene vrste dejavnosti, pomeni, da razvijeta spolno determinirano identiteto. To pa pomeni, da bo vsak opravljal svoje vrste nalog prostovoljno in samoumevno. Omenjeno ne pomeni, da skrb za otroke danes prevzemajo samo ženske. V to dejavnost so vse bolj vključeni tudi moški, nekateri v večji, drugi v manjši meri. Na mnogih področjih družbenega življenja pa se latentno še vedno postavlja v ospredje nuklearni družinski model, v katerem je skrb za družino zaradi povezave z reprodukcijo, nosečnostjo, rojevanjem in skrbjo za otroke še vedno dodeljena ženskam. Te so tiste, ki lahko vzpostavijo ali pa porušijo tradicionalno harmonično družino (Švab 2003a, 1114–1115).

Danes prevladujoče mnenje (92,6 %) moških in žensk v Sloveniji je, da morata k dohodku gospodinjstva prispevati oba partnerja (Human Values and Beliefs 1996 v Javornik 2000, 50).

Kljub temu da skrbi (za otroke, starejše) v današnjem času vedno več pozornosti namenjajo tudi moški, ženske zaradi nege družinskih članov izostanejo z dela šestkrat pogosteje (Urad za enake možnosti 2005, 9).

Skrb je skupni imenovalec razmerja delo – družina. Pri usklajevanju obeh sfer je namreč ključna ravno alokacija skrbi. To razmerje pa je mnogokrat konfliktno predvsem zaradi dejstva, da gre med delom in družino tudi za vrednotna nasprotovanja. Sfero dela definira predvsem status neodvisnega posameznika, medtem ko v sferi zasebnosti prevladujejo vrednote odvisnosti, skrbi, zavezanosti (Švab 2003a, 1115).

Problematično je predvsem dejstvo, da dominantno vlogo v razmerju delo – družina prevzema sfera dela. Ta je tudi tista, ki nadalje diktira vlogo družine (Švab 2003a, 1120).

Novejše politike se bolj ukvarjajo z usklajevanjem dela in družine. Pomembno politično vprašanje v zahodnih državah postaja »skrb«, ki že vstopa v mnoge politične programe – socialne, družinske, zdravstvene.

V današnjem času smo priča procesu relokacije skrbi na dveh nivojih (Björnberg v Švab 2003, 116):

- skrb se premešča z žensk na moške, kar je predvsem posledica množičnega vstopa žensk v javno sfero (zaposlovanje, kultura, politika itd.)
- t.i. relokacija »od znotraj navzven«, kar pomeni premeščanje tipičnih družinskih obveznosti, ki so jih včasih opravljale ženske, v svet izven doma, v komercialne in kolektivne storitve – čistilnice, prehranjevanje v restavracijah, nega na domu, domovi za ostarele itd.)

V različnih državah se relokacija skrbi odvija z različno intenziteto. Ponekod se skrb kot nujni del vsakdanjega življenja zaposlenih staršev celo marginalizira, kar lahko zaznamo tudi pri nas. Tema sicer vstopa v politične programe, vendar pa je mehanizmov, ki bi promovirali skrb kot pomembno politično temo in jo dejansko premeščali, zelo malo.

Problematično je predvsem nizko vrednotenje skrbi tako v družbi kot znotraj družine, kjer je delitev skrbi še vedno spolno asimetrična. Velik vpliv pa imajo tudi delodajalci, ki očitno še niso pripravljeni prepoznati družbene pomembnosti skrbi, v nasprotnem

primeru bi bili bolj pripravljeni prilagajati delovne pogoje družinskim obveznostim (Švab 2003a, 1115–1116).

### 3 DRUŽINSKA POLITIKA V SLOVENIJI

Delodajalci mnogokrat, predvsem ženskam, ponudijo izbiro – ali zaposlitev ali družina (Lokar 1992, 114). Problematika usklajevanja je bila izpostavljena s strani države že sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja. Porast deleža žensk na trgu delovne sile v zahodnih državah je bil namreč v tistem času že več kot očiten. Takrat je država začela uravnavati razmerje med delom in družino, kar se je kazalo v družinski politiki v obliki različnih konceptov ter poskusov realizacije v različnih ukrepih.

Problematike se država torej zaveda, množično zaposlovanje žensk tudi ni več nov fenomen, vprašanje pa je, koliko je država pri usklajevanju dela in družine ter poseganju v problematiko lahko učinkovita, oziroma, koliko ji dejansko uspeva (Švab 2003a, 1112–1113).

Trend napredne postindustrijske družbe namreč postaja družinska politika, ki daje v ospredje svobodno izbiro posameznice in posameznika pri vseh življenjsko najbolj bistvenih odločitvah, torej pri izbiri za obliko družinske skupnosti, izbiri za ali proti rojstvu otroka, za usklajevanje starševstva, zaposlitve in napredovanja v karieri in nenazadnje za način varstva, vzgoje in šolanja otrok (Lokar 1992, 116).

#### 3.1 NORMATIVNI OKVIR DRUŽINSKE POLITIKE

Ustava Republike Slovenije v tretjem odstavku 53. člena, ki se nanaša na zakonsko zvezo in družino, določa, da »država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere« (Ustava Republike Slovenije 1991).

Za naloge, cilje in temeljne usmeritve v zvezi z družinsko politiko v Sloveniji je pristojno Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju MDDSZ). To je sestavljeno iz naslednjih direktoratskih enot (MDDSZ 2007, 9):

- Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela
- Direktorat za trg dela in zaposlovanje
- Direktorat za družino
- Direktorat za socialne zadeve
- Direktorat za invalide
- Sektor za vojne invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja

Pod okriljem MDDSZ, kot navedeno zgoraj, deluje Direktorat za družino. Smeri razvoja posameznih delov družinske politike določa Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1993. Podlago za delo predstavlja slovenska zakonodaja in naslednji mednarodni dokumenti (MDDSZ 2007, 9):

- Konvencija OZN o otrokovih pravicah
- Evropska konvencija o uresničevanju otrokovih pravic
- Konvencija OZN o izterjavi preživninskih zahtevkov v tujini
- Konvencija o varstvu otrok in sodelovanje pri meddržavnih posvojitvah

Temeljne vrednote, ki naj bi v Sloveniji opredeljevale družinsko politiko, so *varnost, svoboda, solidarnost, blaginja in enakost*. V ospredju je varnost v kombinaciji s svobodo, vendar pa tudi varnost ne more biti zagotovljena ob pomanjkanju solidarnosti, blaginje in enakosti.

V Resoluciji je družina navedena kot »življenjska skupnost staršev in otrok. Predstavlja primarni socialni prostor, ki daje optimalne možnosti za emocionalni in socialni razvoj otrok, obenem pa nosi tudi odgovornost za njihovo blaginjo. Poleg tega pa ima pomembno vlogo pri ohranjanju kohezije družbe in kot pomembna proizvodna in potrošniška enota vpliva tudi na gospodarski razvoj družbe« (MDDSZ 1993).

Družinska politika po Resoluciji temelji na načelih vključevanja celotne populacije oziroma na usmerjenosti k vsem družinam, na upoštevanju pluralnosti družinskih oblik in različnih potreb, ki iz tega izhajajo, na spoštovanju avtonomnosti družine in individualnosti njenih posameznih članov, na zaščiti otrokovih pravic v družini in družbi ter dajanju prednostnega mesta kakovosti življenja otroka, na promoviranju enakih možnosti obeh spolov, na vzpostavljanju raznovrstnih oblik storitev in na omogočanju, da družine izbirajo med različnimi možnostmi, na delnem prispevku družbe k stroškom za vzdrževanje otrok, na dodatnem varstvu družin v specifičnih situacijah in stanjih, skratka, na celostnem, integralnem pristopu (MDDSZ 2009).

Na prvi pogled se zdi Resolucija zelo sodobna; priznava raznolike družine, se zavzema za enake možnosti obeh spolov in nenazadnje za usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti zaposlenih staršev. Ob natančnem pregledu pa Švabova ugotavlja, da ima številne pomanjkljivosti (Švab 2003b, 51–52):



1. na eni strani Resolucija priznava pluralnost in spremenljivost družinskega življenja, medtem ko na drugi strani daje prednost moderni nuklearni družini
2. kot primarna družinska funkcija je v Resoluciji omenjena skrb za otroke, ostala področja skrbi, kot na primer skrb za starejše, so zapostavljena
3. premalo izpostavljena problematika, ki se nanaša na skrb za starejše in vprašanje definiranja delitve odgovornosti med državo in družino

Švabova največjo pomanjkljivost družinske politike tako v Sloveniji kot v Evropi opaža na »reduciranem pojmovanju skrbi, odsotnosti priznavanja kompleksnosti praks skrbi in procesov ter na vrsti ideoloških podmen o tradicionalni (harmonični) družini, spolni delitvi dela in družinskih vlogah« (Švab 2003b, 56).

### 3.2 DRUŽINSKA POLITIKA IN POLITIKA ZAPOSLOVANJA

V Resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji so v zvezi z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja obeh staršev navedeni naslednji podporniki (MDDSZ 1993):

- primernejše moralno in materialno družbeno vrednotenje dela z otroki ter enakomernejša porazdelitev odgovornosti zanje med materjo in očetom, med starši, podjetji (delodajalci) in družbo
- reorganizacija delovnega časa
- zakonske prilagoditve na področju oblik zaposlitve
- ugodnejša ureditev porodniškega dopusta in dopusta za nego bolnega otroka z jamstvom enakovredne zaposlitve po vrnitvi
- polno socialno zavarovanje v primeru delne zaposlitve ali začasne prekinitve dela, zaradi nege in skrbi za majhnega otroka in nege ter skrbi za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju; za otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju se šteje otrok na osnovi mnenja, ki ga v skladu s posebnimi predpisi izda Komisija za razvrščanje otrok in mladostnikov z motnjami v telesnem in duševnem razvoju
- zagotavljanje vsem staršem, ki to želijo, mesto za njihove otroke v vzgojno varstveni ustanovi ali drugih oblikah varstva

Nekatere zelene usmeritve resolucije, navedene zgoraj, so že podprte z zakoni, druge so ohlapnejše.

Odraž obeh politik, tako družinske politike kot politike zaposlovanje, sta predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP), ki jih bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.

### 3.2.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Zakon o delovnih razmerjih ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Temeljna poglavja zakona so (ZDR 2002):

- I. Splošne določbe
- II. Pogodba o zaposlitvi
- III. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
- IV. Varstvo nekaterih kategorij delavcev
- V. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
- VI. Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov
- VII. Posebne določbe
- VIII. Inšpekcijsko nadzorstvo
- IX. Kazenske določbe
- X. Prehodne in končne določbe

Zakon ščiti tako delavca kot delodajalca. Na določenih delih so pravice delavca, ki se nanašajo na starševstvo oz usklajevanje dela in družine, jasne:

#### **Ad II.)**

- 89. člen ZDR kot neutemeljen odpovedni razlog navaja: » ... začasno odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju ali odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta po predpisih o starševstvu«.
- Po 115. členu delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela.

#### **Ad IV.)**

- 145. člen ZDR delodajalcu prepoveduje nalaganje dela preko polnega delovnega časa po 143. (nadurno delo) in 144. (dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče) členu tega zakona delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva, določenega v 190. členu ZDR.
- Po 187. členu imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.
- Po 189. členu delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom.
- Po 190. členu se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.  
Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Enemu od delavcev-staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.
- Po 191. členu je delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom.
- Po 193. členu ima delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.

### **3.2.2 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH**

Temeljna poglavja zakona so (ZSVDP 2006):

- I. Zavarovanje za starševsko varstvo

- II. Pravica do starševskega dopusta
- III. Pravica do starševskega nadomestila
- IV. Pravica staršev do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva
- V. Postopek uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- VI. Kazenske določbe
- VII. Prehodne in končne določbe

ZSDP ureja štiri vrste starševskega dopusta, in sicer porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust ter očetovski dopust.

- **Porodniški dopust:**

Vežano na odsotnost z dela tik pred rojstvom in po rojstvu otroka je mati upravičena do porodniškega dopusta v trajanju 105 dni (17. člen ZSDP). Po 19. členu se porodniški dopust izrabiti strnjeno v obliki polne odsotnosti z dela, mati pa mora nastopiti porodniški dopust 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Če mati ne nastopi porodniškega dopusta v tem roku, neizrabljenega dela porodniškega dopusta ne more izrabiti po otrokovem rojstvu, razen v primeru, če je porod nastopil pred predvidenim datumom.

- **Dopust za nego in varstvo otroka:**

Neposredno po preteku porodniškega dopusta ima eden od staršev pravico do dopusta za nego in varstvo otroka v trajanju 260 dni (26. člen ZSDP-ja). Starša se lahko dogovorita, porodniški dopust lahko koristi eden ali drugi, lahko tudi izmenično. Pomembno je, da pisni dogovor predložita centru za socialno delo 30 dni pred potekom porodniškega dopusta, in z njim seznanita vsak svojega delodajalca.

- **Posvojiteljski dopust:**

Do posvojiteljskega dopusta so upravičeni starši, ki otroka posvojijo, in sicer od prvega do četrtega leta v trajanju 150 dni, od četrtega do desetega leta pa v trajanju 120 dni. Posvojiteljem, ki so za posvojenega otroka pridobili ali pa že izrabili dopust za nego in varstvo otroka, poseben posvojiteljski dopust ne pripada (Belopavlovič 2001, 11).

- **Očetovski dopust:**

Oče mora po 25. členu ZSDP očetovski dopust v trajanju 15 dni izrabiti najkasneje do šestega meseca otrokove starosti. Za ta del dopusta dobi oče nadomestilo plače v celoti. Ostalih 75 koledarskih dni oziroma 52 delovnih dni (izbira opcije je odločitev očeta) pa

mora izkoristiti najkasneje do otrokovega tretjega leta. Za ta del dopusta država očetu zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače.

### 3.3 VPLIV DRUŽINSKE POLITIKE IN POLITIKE ZAPOSLOVANJA NA SKRB ZA OTROKE

Po mnenju Švabove je družinska politika v Sloveniji problematična v dveh pomembnih točkah. Prva je ta, da se kot subjekt družinske politike definira družino in ne posameznika. Drugi problem pa se nahaja v sami definiciji družinskega pluralizma v Resoluciji, ta namreč ne zajema vseh oblik družinskega življenja (Švab 2003b, 59).

Na področju usklajevanja dela in družine se je pri nas v zadnjem času pojavilo nekaj dobrih mehanizmov, kot so očetovski dopust in sistem starševskega varstva, vendar pa je glavna pomanjkljivost teh ukrepov predvsem nepovezanost v sistemsko politiko (Rener in drugi 2005, 4–5). Največ ukrepov je povezanih s starševskim dopustom, ki pa je večinoma skoncentriran na obdobje prvega leta po rojstvu otroka. Težave pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja pa se pokažejo ravno po vrnitvi staršev na delovno mesto. Problematika, vezana na spolno delitev dela in vsakdanje družinsko življenje, v tem primeru ostane nerešena (Švab 2003a, 1120–1121).

#### 3.3.1 NEKATERI POZITIVNI VIDIKI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI

##### 3.3.1.1 OČETOVSKI DOPUST

Dolgo je trajalo, da je podoba očeta, ki skrbi za svojega malčka, postala združljiva z idealom moškosti (Zavrl 1999, 53).

O fenomenu t.i. novega očetovstva lahko govorimo od sedemdesetih let 20. stoletja dalje. Takrat se je začutil premik stran od patriarhalnega družinskega modela, kjer se oče identificira kot preskrbovalec družine, k aktivnejšemu vključevanju moškega v družinsko življenje. Še bolj intenzivno se o tem začne razpravljati v osemdesetih letih 20. stoletja (Knijn v Rener in drugi 2005, 6)

Oče lahko po ZSDP danes izkoristi očetovski dopust v obsegu 15 dni do šestega meseca starosti otroka, ostalih 75 koledarskih dni oziroma 52 delovnih dni pa do otrokovega tretjega leta (Center za socialno delo 2005).

Omenjena pravica in dejstvo, da očetovski dopust izkoristi velika večina očetov v Sloveniji, kaže na fenomen novega očetovstva. Spremembe so sicer postopne in počasne, vendar pa so že zaznavne na ravni vrednot, percepcij in stališč aktivnega očetovstva in materinstva ter družinskega življenja na splošno. Sodeč po raziskavi »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje« očetje v veliki meri podpirajo idejo o aktivnejši vlogi moških v družini. Praksa, ki se veže na aktivnosti v času nosečnosti, in pa prisotnost pri porodu ter prvih 15 dni očetovskega dopusta pa zelo pozitivno vpliva na oblikovanje očetovske identitete in je bistveni pogoj za aktivnejše očetovanje (Rener in drugi 2005, 4–5).

*»Otrok potrebuje nekoga (očeta), ki ga bo resnično 'posvojil', (...), ki mu bo pomagal odraščati in ki ga bo vzgajal v vsakem trenutku življenja, ob slehernem koraku na poti osebnega razvoja. Ta nekdo bo moral biti ob njem ves čas, ne le občasno. Na mestu, ki mu pripada, bo moral biti nenehno prisoten, ne samo tu in tam. Otroku potrebuje očeta, ki ne bo ne tujec ne nadomestna mati, temveč možat oče, ki bo ob njem iskreno in stalno prisoten« (Jean Le Camus v Arénes 2003, 125).*

Pravzaprav je očetovski dopust prekratek, da bi lahko prinesel korenite spremembe pri vlogi očeta. Premik v aktivnem očetovanju je pri nas zaznan predvsem na ravni vrednot in stališč pomoči partnerkam, praksa aktivnega očetovanja pa je še vedno v zametkih. Omenjeno se navezuje predvsem na dejstvo, da se aktivno očetovstvo navezuje predvsem na nego in igro z otroki, medtem ko je večja participacija pri ostalih, predvsem gospodinjskih delih, odsotna. Spremembe so pri nas postopne in počasne. Fenomen novega očetovstva se še ne razvija s tako intenziteto kot v zahodnih državah (Rener in drugi 2005, 4–5).

Tudi Švabova opozarja na to, da je »novi oče le sodobni mit«, saj je večina družinskega dela še vedno dodeljena ženski. Res je, da bolj kot v preteklosti skrbijo za otroke in da s svojimi otroci stopajo v tesnejša razmerja kot njihovi očetje, vendar pa so ostala družinska opravila še vedno dodeljena ženski. Povzema tudi, da postmodernemu očetu lahko pripišemo značilnost upadanja družinske patriarhalne avtoritete oziroma očetovske avtoritete (Švab 2000, 249–257).

## **Razlogi za nekoriščenje očetovskega dopusta**

Očetje bi si želeli bolj vključevati v skrb za otroka, pa so mehanizmi, ki bi to omogočali, mnogokrat prešibki (Švab 2003a, 1115–1116). Večja vloga očeta v skrbi za otroka je sicer postala del smernic za oblikovanje zakonodaje držav EU, katerih cilj je tudi večja enakost med spoloma (Rener in drugi 2005, 8), vendar pa je na področju aktivnega očetovanja odsotnost družinam prijazne politike očitna. Kljub temu da so nekateri delodajalci že vstopili v proces pridobivanja naziva »Družini prijazno podjetje«, lahko trdimo, da mnogi delodajalci še niso razvili kulture in prakse, ki bi bila družini prijazna, ki bi temeljila na enakih možnostih in ki bi upoštevala družinsko življenje kot enako pomembno delovnemu (Rener in drugi 2005, 4–5).

Podatki raziskave »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje« kažejo, da v letu 2004 okoli 33 odstotkov očetov sploh ni koristilo možnosti očetovskega dopusta (Rener in drugi 2005, 36). Velika večina očetov kot glavni razlog za nekoriščenje navaja službo, ali pa delodajalca, ki jim tega ne omogoča. V manjši meri (čeprav zaskrbljujoče) pa navajajo razlog, da ženi tako ali tako pomagajo drugi, nekateri pa niti ne vedo, da imajo dopust na razpolago (Rener in drugi 2005, 48).

Mnogi so kot razlog za nekoriščenje očetovskega dopusta navedli tudi finančni vidik. Večji del tega dopusta je namreč neplačan. Po mnenju Deje Crnović pomeni koriščenje neplačanega dela očetovskega dopusta »pritisk za dohodkovno občutljivejše družine, saj si jih verjetno bolj malo lahko privoščijo, da bi se v treh letih odpovedale skoraj trem mesečnim plačam«, še posebej ob upoštevanju materinega deprivilegiranega položaja na trgu delovne sile tik po rojstvu otroka (Crnović 2007).

Razmišljanje zgoraj omenjene avtorice je razumljivo. Poglejmo statistične podatke iz leta 2007. V tem letu je bilo rojenih 19.823 otrok. Po podatkih direktorata za družino je bilo tega leta izdanih 14.925 odločb za očetovski dopust, kar pomeni, da ga je koristilo okoli 75 odstotkov vseh očetov. Ob predpostavki, da je bil manjši delež očetov otrok, rojenih v tem letu, brezposeln, ali pa so bili ti študenti, lahko sklepamo, da bi bil ta odstotek v primeru 100-odstotne zaposlenosti še nekoliko višji. Poudariti je potrebno, da govorimo tu o plačanem očetovskem dopustu v obsegu 15 koledarskih dni oziroma 11 delovnih dni. V primeru koriščenja ostalega dela neplačanega dopusta v obsegu 75

koledarskih dni oziroma 52 delovnih dni pa je ta odstotek bistveno nižji. Ob predpostavki, da so vsi očetje rojenih otrok v letu 2007 bili zaposleni (kar vemo, da ne drži), je neplačan očetovski dopust koristilo le 10 odstotkov očetov (oziroma 2.035 v absolutnem številu).

V ta namen je Urad za enake možnosti sprožil akcijo »očka, aktiviraj se«, ki je bila dodobra podprta tudi medijsko.

### **Medijske spodbude očetom**

V letu 2005 se je začel odvijati mednarodni projekt "Moški in starševstvo – aktivno očetovstvo", katerega partner je Urad za enake možnosti. Nosilec projekta je danski Urad za enakost spolov, sofinancira pa ga Evropska komisija. Glavni cilj projekta je doseči aktivnejšo vlogo moških v družinskem življenju in pri skrbi za otroke. S pomočjo raziskave, ki je potekala v skladu s kampanjo, so želeli ugotoviti, kateri so razlogi v družini, pri delodajalcu ali pa v širši družbi, ki očetov ne spodbujajo k aktivnejši vlogi pri vzgoji otrok in zaradi katerih ne koristijo dopusta, ki jim po zakonu po rojstvu otroka pripada.

V Sloveniji je v letih 2005 in 2006 potekala medijska kampanja »Očka, aktiviraj se«. Namen kampanje je spodbuditi očete k aktivni vlogi v družinskem življenju, predstaviti pozitivne aspekte odgovornega in dejavnega očetovstva, spodbujanje delitve družinskih obveznosti med oba partnerja ter s tem odpravljanje tradicionalnih stereotipov o družbenih vlogah spolov in predstavitev prednosti deljenega in usklajenega poklicnega in družinskega življenja tako za zaposlene kakor tudi za delodajalce.

Medijska kampanja je potekala na trinajstih radijskih oddajah, ki so se jim priključili kratki televizijski spoti, nadaljevala pa se je z dokumentarno-izobraževalnim filmom »Očka, aktiviraj se!«, ki so ga na nacionalni televiziji predvajali januarja 2007. Film poskuša predstaviti, kako je tudi oče lahko aktiven pri vzgoji otroka. Predstavi pričakovanja bodočih očetov in pozitivne izkušnje očetov, ki so se odločili koristiti očetovski dopust. Film na zabaven način prikaže igro očetov in otrok ter komunikacijo med očeti po rojstvu otroka (Urad za enake možnosti 2007).



### 3.3.1.2 PRAVICA DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA

48. člen ZSDP ureja pravico do krajšega delovnega časa in enemu od staršev daje možnost več časa skrbeti za otroka. Po tem členu ima eden od staršev, ki neguje in varuje otroka, pravico delati krajši delovni čas do otrokovega tretjega leta starosti. Delodajalec v tem času delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, država pa mu zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost do polne delovne obveznosti od sorazmernega dela minimalne plače. Ta zakon sicer določa pravice delavcev z majhnimi otroki, ne določa pa dolžnosti delodajalcev. Temna plat tega zakona je dejstvo, da odločitev, ali bo delavcu odobril krajši delovni čas ali ne, še vedno ostaja na strani delodajalca. Delovnopravna zakonodaja torej ne spodbuja tovrstnega zaposlovanja, hkrati pa ga ne preprečuje. Izredno nizek delež zaposlenih za krajši delovni čas je v Sloveniji predvsem posledica neustrezne ureditve stroškov dela takih zaposlenih, to so stroški prevoza, prehrane in regresa (Domadenik in Redek 2007, 43).

### 3.3.2 PROBLEMATIČNI VIDIKI DRUŽINSKE POLITIKE V SLOVENIJI

Odgovornost za skrb za otroka je v 54. členu Ustave Republike Slovenije dodeljena obema staršema z navedbo: »Starši imajo pravico in dolžnost vzdrževati, izobraževati in vzgajati svoje otroke«. To je torej dolžnost obeh staršev, očeta in mame. Nikjer pa ni v tem pogledu navedena dolžnost delodajalca kot tistega, ki omogoči čas za to skrb. Kakovost je nato odvisna od družinskih dogovorov.

Nadalje, sistemska politika bi morala temeljiti na politiki enakih možnosti. Že sama Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike ne temelji na enakih možnostih obeh spolov kot izhodiščni politiki, zato so potrebne spremembe v sami osnovi, torej v sami Resoluciji (Rener in drugi 2005, 4–5).

Tudi po mnenju Švabove je problematika napačno definirana že v sami osnovi. Delo je namreč v Resoluciji označeno kot profesionalna aktivnost (pozitivno vrednotenje), medtem ko je družina označena kot breme (obveznost) in ne obratno (Švab 2003a, 1120).

Problematično je tudi dejstvo, da je v praksi izvajanje skrbi še vedno pretežno na ramenih žensk (Švab 2003b, 67), zato rezultati raziskave o družinskem življenju in starševstvu v EU iz leta 1993 niso presenetljivi. Kar polovica anketirancev je namreč mnenja, da starševstvo predstavlja oviro za delovno aktivnost ženske, ne pa tudi moškega. Oče se torej kaže bolj kot tisti, ki pomaga, ne pa kot tisti, s katerim si lahko partnerka deli delo (Deven in drugi 1999 v Černigoj-Sadar 2000, 38).

Hirschfeld primerja partnerski odnos z združenim podjetjem in ga definira kot najpomembnejše združeno podjetje, ki se ga posameznik kdaj loti (Hirschfeld 2001, 73). Tako kot pri mednarodnih družbah je tudi pri starševstvu delitev dela kriterij, ki je verjetno najteže zadovoljiv in včasih tudi napačno interpretiran. Kot navaja Hirschfeld, so leta 1993 na Inštitutu za družino izvedli anketo o delitvi dela pri skrbi za otroke. Več kot 40 % moških je trdilo, da opravijo polovico dela, medtem ko je temu pritrnilo manj kot 20 % žensk (Hirschfeld 2001, 89).

Tudi v Sloveniji smo priča nasprotujočim si stališčem, kar zadeva skrb za otroke in delitev med spoloma. Večina (52,4 %) jih meni, naj žena s predšolskim otrokom ostane doma, ali pa dela s skrajšanim delovnim časom (35,3 %), hkrati pa so skoraj vsi (91,6 %) mnenja, da mora tudi žena prispevati k družinskemu dohodku in biti zaposlena zato, da lahko preživi svojo družino (80,2 %) (Toš v Černigoj-Sadar 2000, 38).

Težave so torej globlje in so povezane s stališči in vrednotami tako družinskih članov kot delodajalcev. Problematika usklajevanja pri skrbi za otroke se pojavi že v sami osnovi – družini, nato pa še na relaciji družina – delo. Sama Resolucija tu ne bo imela nikakršnega vpliva, dokler se bo samo na splošno zavzemala za enake možnosti obeh spolov in ustvarjanje razmer za bolj kakovostno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev, in ne bo navedla konkretnih premikov.

## 4 PREDŠOLSKA VZGOJA

Predšolska vzgoja otrok v Sloveniji je bila do leta 1993 v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, od tega leta dalje pa jo uvrščamo pod okrilje Ministrstva za šolstvo in šport.

Urejata jo dva zakona, sprejeta leta 1996, to je Zakon o vrtcih (ZVrt), ki ureja predšolsko vzgojo v javnih in zasebnih vrtcih, ter Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI), ki ureja pogoje za delo vrtca ter način financiranja in upravljanja na področjih vzgoje in izobraževanja (Ministrstvo za šolstvo in šport 2009).

V nadaljevanju podajam temeljne definicije predšolske vzgoje, ki so potrebne za nadaljnje razumevanje preučevane teme (Statistični urad Republike Slovenije 2009a).

**Vrtci** so ustanove, ki varujejo in izobražujejo predšolske otroke in jih vključujejo v življenje skupnosti. Namenjeni so otrokom od prvega leta starosti do vstopa v šolo.

Temeljne naloge vrtcev danes so pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, pri izboljšanju kakovosti življenja družin in otrok ter pri ustvarjanju razmer za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti.

**Dnevni programi** vrtcev so programi, ki trajajo 6–9 ur in se lahko izvajajo dopoldne, popoldne, celodnevno ali izmenično.

**Poldnevni programi** vrtcev so programi, ki trajajo 4–6 ur in se izvajajo dopoldne, popoldne ali izmenično.

Dnevni in poldnevni programi so namenjeni otrokom od prvega leta do vstopa v šolo, obsegajo pa vzgojo, varstvo in prehrano otrok.

**Krajši programi** vrtcev trajajo 240–720 ur in so namenjeni otrokom od prvega leta do vstopa v šolo.

**Prvo starostno obdobje** vključuje otroke od prvega do tretjega leta starosti.

**Drugo starostno obdobje** vključuje otroke od tretjega leta starosti do vstopa v šolo.

**Homogeni oddelki** so oddelki z otroki v starostnem razponu enega leta.

**Heterogeni oddelki** so oddelki, ki vključujejo otroke prvega ali drugega starostnega obdobja.

**Kombinirani oddelki** so oddelki, ki vključujejo otroke prvega in drugega starostnega obdobja.

**Vzgojno-varstvene družine** so oblike izvajanja programov za predšolske otroke, ki se izvajajo na domu vzgojitelja, pomočnika vzgojitelja ali zasebnega vzgojitelja, ki izpolnjuje z zakonom določene pogoje.

#### 4.1 JAVNI VRTCI

##### 4.1.1 PRAVNO-FORMALNI OKVIR USTANOVITVE JAVNEGA VRTCA V SLOVENIJI

Vrtci so zavodi, ki že od leta 1993 sodijo pod okrilje Ministrstva za šolstvo in šport. Ustanavljajo in tudi financirajo jih občine. Program vrtca sprejme Strokovni svet Republike Slovenije za splošno izobraževanje. Pogoj je najmanj 10 oddelkov vpisanih otrok ali najmanj en oddelek na posamezno enoto vrtca (Krek 1995, 59).

Načela javnih vrtcev (Krek 1995, 48–49):

1. *Načelo demokratičnosti in pluralizma* – država mora staršem zagotoviti možnost vključitve svojih otrok v enega od programov predšolske vzgoje v javnih vrtcih, starši pa imajo pravico za svojega otroka izbrati program v skladu z njihovimi in otrokovimi interesi.
2. *Načelo avtonomnosti, strokovnosti in odgovornosti* – svoboda pri izbiri vsebine in načina vzgoje otrok, strokovna usposobljenost vzgojiteljev in etičnost pri delu ob upoštevanju pravic otrok in staršev.
3. *Načelo enakih možnosti, upoštevanja različnosti med otroki in priznanja pravice do izbire in drugačnosti* – zagotoviti možnosti za optimalen razvoj otroka.
4. *Načelo ohranjanja ravnotežja med raznimi vidiki otrokovega telesnega in duševnega razvoja.*
5. *Načelo sodelovanja z okoljem* – sodelovanje s posamezniki in institucijami iz okolja.

Ob ustanovitvi in v času delovanja vrtca je potrebno upoštevati standarde in normative v zvezi z velikostjo skupin in razmerjem med številom otrok in odraslih, ustreznostjo prostora in opreme, ustrezne izobrazbe vzgojiteljev, pomočnikov vzgojiteljev in svetovalnih delavcev ter primernim vzgojnim programom.

## Velikost skupine

Velikost skupine vpliva tako na interakcijo med otroki in odraslimi kot med otroki samimi ter na vrsto in kakovost igre in učenja. Manjše skupine omogočajo bolj individualiziran pristop, ustvarjalnost, varnost, večjo strpnost, spodbujajo uporabo govora v različnih okoliščinah. Prevelikih skupin ne omili bistveno niti večje število vzgojiteljev v tej skupini. Enakega pristopa namreč ne moremo pričakovati v skupini 20 otrok z dvema vzgojiteljema in v skupini 30 otrok s tremi vzgojitelji. Zato obstajajo priporočila glede velikosti skupin ter razmerjem med številom otrok in številom odraslih – vzgojiteljev (Krek 1995, 43–45).

Tabela 4.1: *Priporočena razmerja števila otrok na vzgojitelja ali vzgojiteljico in velikost skupin*

	število otrok v skupini										
starost otrok	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	28
do 12 mes.	3:1	4:1									
12 do 14 mes.	3:1	4:1	5:1	4:1							
24 do 30 mes.		4:1	5:1	6:1							
30 do 36 mes.			5:1	6:1	7:1						
3 - letni					7:1	8:1	9:1	10:1			
4 - letni						8:1	9:1	10:1			
5 - letni						8:1	9:1	10:1			
6 - 8 letni								10:1	11:1	12:1	
9 - 12 letni										12:1	14:1

Vir: Krek (1995, 44)

## Prostor

Prostor, namenjen varstvu otrok, mora biti ustrezen in skladen s Pravilnikom o normativih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca.

Kurikulum za vrtce navaja naslednja načela v zvezi z organizacijo prostora (Ministrstvo za šolstvo in šport 1999):

- »organizacija zdravega, varnega in prijetnega prostora (tako notranjih prostorov kot zunanjih površin)
- zagotavljanje zasebnosti in intimnosti
- zagotavljanje fleksibilnosti in stimulativnosti prostora (ureditev igralnice naj se spreminja glede na starost otrok in glede na dejavnosti, ki v igralnici potekajo)«

Pri nas se je večina stavb, v katerih danes delujejo vrtci, gradila namensko. Kljub temu se mnogi prostori izkažejo za premajhne zaradi visokih normativov glede števila otrok in nizkih normativov glede prostora. Otroci po navadi pri vseh dejavnostih ostajajo v istem prostoru, v isti igralnici (Krek 1995, 47–48).

### **Izobrazba vzgojiteljev**

Za vse vzgojitelje ali vzgojiteljice v Sloveniji je obvezna višješolska ali visokošolska izobrazba, pridobljena po izobraževalnem oz. študijskem programu za področje predšolske vzgoje, ali visokošolska izobrazba ustrezne smeri in opravljen izobraževalni oz. študijski program za izpopolnjevanje za področje predšolske vzgoje. Predšolske otroke pa lahko ob prisotnosti vzgojiteljev varujejo tudi pomočniki ali pomočnice vzgojiteljev, za katere se zahteva srednja strokovna izobrazba, pridobljena po izobraževalnem programu za področje predšolske vzgoje, ali zaključen 4. letnik gimnazije in opravljen poklicni tečaj za delo s predšolskimi otroki (Ministrstvo za šolstvo in šport).

V svetu in v drugih državah Evropske unije so pogoji za pridobitev naziva vzgojitelj/vzgojiteljica zelo različni. Dolžina, kakovost in vsebina izobraževanj se razlikujejo. Ponekod se tudi izobrazba razlikuje glede na to, ali se varuje otroke do treh let ali po tretjem letu starosti. V večini razvitih držav za delo z otroki, mlajšimi od treh let, ne zahtevajo posebne izobrazbe. Drugače pa je pri starejših predšolskih otrocih, kjer se vzgojitelji v mnogih primerih šolajo enako kot osnovnošolski učitelji. V večini držav Evropske unije pa je kljub temu status vzgojiteljev, ki je pogojen z nižjo plačo, v primerjavi z osnovnošolskimi učitelji nižji (Krek 1995, 46–47).

### **Vzgojni program**

Leta 1980 je bil oblikovan Vzgojni program za vzgojo in varstvo predšolskih otrok. Zaradi današnjega načina vzgoje, ki ob upoštevanju otrokove individualnosti zahteva večjo prilagodljivost in prožnost, se kaže ta program kot utesnjujoč. Išče se nove pristope v vzgojnem delu (Krek 1995, 45). Danes se kot osnova za izpeljavo programov v vrtcih uporablja Kurikulum za vrtce. To je nacionalni dokument, ki v osnovi spoštuje tradicijo slovenskih vrtcev, hkrati pa z novejšimi pogledi in drugačnimi rešitvami spreminja, nadgrajuje in dopolnjuje dosedanji način vzgoje v vrtcih. Temelji na

dokumentih, kot so Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (1995), Zakon o vrtcih in Šolska zakonodaja I (1996).

#### 4.1.2 FINANCIRANJE JAVNIH VRTCEV

Programi predšolske vzgoje se financirajo iz (Krek 1995, 59–60):

1. proračuna lokalne skupnosti
2. plačil staršev
3. sredstev od prodaje izdelkov / storitev
4. donacij in drugih virov

Iz proračuna lokalne skupnosti se zagotavljajo sredstva za plače, davke in prispevke za zaposlene v vrtcih ter za materialne stroške v skladu z normativi in standardi. Sredstva iz proračuna se zagotavljajo v višini razlike med ceno programov in plačilom staršev. Plačilo staršev je odvisno od cene programa.

3. člen pravilnika o plačilih staršev za programe v vrtcih navaja lestvico, ki starše razvršča v razrede, upošteva bruto mesečni dohodek na družinskega člana v primerjavi s povprečno bruto plačo na zaposlenega v Republiki Sloveniji in upošteva premoženje družine.

Za polno plačilo se šteje 80 % cene programa.

Tabela 4.2: **Princip plačila za otroke v javnih vrtcih**

plačilni razred	če znaša bruto mesečni dohodek na družinskega člana v % od bruto povprečne plače na zaposlenega v RS v preteklem koledarskem letu	znaša plačilo naslednji odstotek od cene programa
1.	do 25 %	10 %
2.	nad 25 % do 35 %	20 %
3.	nad 35 % do 45 %	30 %
4.	nad 45 % do 55 %	40 %
5.	nad 55 % do 70 %	50 %
6.	nad 70 % do 90 %	60 %
7.	nad 90 % do 110 %	70 %
8.	nad 110 %	80 %

Vir: Pravilnik o plačilih staršev za programe v vrtcih (2006, 3. člen)

Zakon o vrtcih v letu 2008 uvaja bistveno novost za tiste starše, ki imajo v vrtcu hkrati več kot enega otroka. Starši v tem primeru za najstarejšega otroka plačujejo za razred nižjo ceno, za mlajše otroke pa so plačila oproščeni (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o vrtcih 2008, 16. člen).

## 4.2 ZASEBNI VRTCI

### 4.2.1 PRAVNO-FORMALNI OKVIR USTANOVITVE ZASEBNEGA VRTCA V SLOVENIJI

Zasebni vrtci so vrtci, ki »izvajajo javno veljavne programe za predšolske otroke« (Šimenc in Krek 1996, 90). Pravna osnova za ustanavljanje zasebnih vrtcev se nahaja v 40. členu ZOFVI (Državni portal Republike Slovenije 2009). Ustanovijo jih lahko lokalne in cerkvene skupnosti, dobrodelne organizacije, skupine staršev ali posamezniki (Šimenc in Krek 1996, 108).

Zasebni vrtci so dopolnitev javnih vrtcev, vendar niso del javnega šolstva. Zapolnjujejo namreč tisto, česar država ne nudi, zato v nekaterih primerih delujejo po posebnih verskih ali filozofskih prepričanjih (Montessori, Steiner, Decroly) (1996, 85–86). Zasebni vrtci niso obravnavani v posebnem zakonu, pač pa so vse zadeve urejene v Zakonu o organizaciji in financiranju v vzgoji in izobraževanju (ZOFVI), ki ureja tako javno kot zasebno šolstvo (Šimenc in Krek 1996, 89).

Predpogoj za ustanovitev zasebnih vrtcev je pridobitev pozitivnega mnenja strokovnega sveta Republike Slovenije. Tistim vrtcem, ki želijo delovati po posebnih pedagoških načelih, pa Strokovni svet program pozitivno oceni šele potem, ko ga prizna ustrezno mednarodno združenje teh šol (1996, 92).

Ministrstva izdajo predpise, standarde in normative glede kvalifikacije pedagoškega kadra, števila otrok v oddelku, prostorskih normativov itd., ki jih morajo vrtci, subvencionirani s strani države, upoštevati. Zasebni vrtci uživajo svobodo le pri izbiri religioznih, političnih in didaktičnih vidikov (1996, 108). Tisti zasebni vrtci, ki izvajajo programe po posebnih pedagoških načelih, morajo namesto predpisanih kadrovskih pogojev, ki veljajo za ostale, upoštevati zahteve mednarodnega združenja, ki ta program priznava (Državni portal Republike Slovenije 2009).



Predlogu za vpis, ki ga predloži ustanovitelj zasebnega vrtca, je potrebno dodati (Državni portal Republike Slovenije 2009):

1. akt o ustanovitvi, iz katerega je razviden program, ki ga je predhodno potrdil Strokovni svet Republike Slovenije
2. izpolnjen obrazec, iz katerega so razvidni podatki o izpolnjevanju predpisanih pogojev glede prostora in opreme (število igralnic, oprema igralnic itd.)
3. uporabno dovoljenje, ki mora biti usklajeno s Pravilnikom o minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca
4. izjavo o izpolnjevanju pogoja, ki se nanaša na zagotovitev strokovnih delavcev s predpisano izobrazbo do pričetka izvajanja dejavnosti

Zasebni vrtci izvajajo javno veljavne programe, zato so tako horizontalni kot vertikalni prehodi med javnimi in zasebnimi vrtci možni. Tisto, kar zasebne vrtce loči od javnih, je (Šimenc in Krek 1996, 94):

1. *Ustanovitelj*. Zasebni vrtci so vsi vrtci, ki jih ne ustanovi občina, pač pa domače in tuje fizične ali pravne osebe. Vrtci, katerih ustanovitelj ni slovenski državljan, se obravnavajo individualno.
2. *Izobraževalni program*
3. *Svobodna izbira religioznega in filozofskega nazora*
4. *Svobodnejša izbira metod vzgoje otrok in učnih pripomočkov*

Načela pri ustanavljanju zasebnih vrtcev (Šimenc in Krek 1996, 110):

1. *Načelo postopnosti*. Postopen razvoj zasebnih vrtcev, ki naj ne bo na škodo javnih
2. *Načelo združevanja tujih izkušenj in specifičnosti predšolske vzgoje v naši državi*. Upoštevanje mnenj vseh zainteresiranih in iskanje rešitev, neodvisnih od politike.
3. *Načelo povezovanja, nadzora in sofinanciranja*. Sofinanciranje kot pomoč države pri nastajanju in delovanju zasebnih vrtcev, vendar natančna zakonska regulacija pri sofinanciranju in vplivu države na zasebne vrtce.
4. *Načelo avtonomnosti in strokovnosti*. Avtonomnost pri izbiri vsebin in metod.
5. *Načelo pravice posameznika do drugačnosti*. Možnost staršev, da za svoje otroke izberejo vzgojo v skladu z njihovimi prepričanji.

6. *Načelo izbirnosti, poglobljenosti in večje kvalitete razvoja.* Večja ponudba programov.
7. *Načelo razvidnosti.* Program dela vrtca mora biti predstavljen.
8. *Načelo ekonomičnosti*

Ločimo med nadomestnimi in dodatnimi zasebnimi vrtci. Pogoji za ustanovitev nadomestnega vrtca so strožji kot pogoji za ustanovitev dodatnega vrtca.

Nadomestni vrtec mora delovati na isti kvalitativni ravni kot javni. Lahko deluje po posebnih pedagoških ali filozofskih načelih, vendar njegovo zakonitost in doseganje ciljev, predloženih ob pričetku delovanja, preverja inšpekcijska služba. Država nadomestne vrtce lahko financira in tudi jih delno financira, s tem pa zagotavlja nadzor nad kvaliteto dela. Subvencije države so manjše kot v primeru javnih vrtcev (85 %), vendar naj bi bile tolikšne, da bi bili ti vrtci dostopni vsem slojem prebivalstva.

Za razliko od nadomestnih se dodatni vrtci javno ne preverjajo in država praviloma ne sodeluje pri njihovem sofinanciranju. Ob ustanovitvi in vpisu mora biti predložen le program dela, ustreznost prostorov in dokazila o ustreznosti kadra (1996, 112–115).

#### 4.2.2 FINACIRANJE ZASEBNIH VRTCEV

Leta 1995 (kot navaja Bela knjiga) so bili zasebni vrtci pri nas prava redkost. Obstajali so namreč trije katoliški vrtci s koncesijo (Logatec, Vrhnika, Domžale) in en waldorfski vrtec brez koncesije. Lahko rečemo, da se je stanje od takrat izboljšalo, danes je teh že 26, še vedno pa so v Sloveniji javni vrtci tisti, ki so prevladujoči in v katere večina staršev zaradi različnih razlogov (mnogokrat finančnih) vključuje svoje otroke.

Tabela 4.3: *Zasebni vrtci v Sloveniji*

STATISTIČNA REGIJA / OBČINA	NAZIV VRTCA	KONCESIJA	POSEBNA NAČELA, PO KATERIH DELUJE	ENOTE
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Mali svet, zavod za predšolsko vzgojo, mednarodni in diplomatski vrtec, rekreacijske, kulturne in športne dejavnosti	Ne*	javno veljavni program po kurikulumu za vrtce	Da, enota v Ljubljani
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Montessori inštitut, Zavod za pomoč staršem pri razvoju otrok	Ne*	Montessori pedagogika	Ne
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Pingvin - Zavod za kulturo, izobraževanje in predšolsko vzgojo	Ne*	javno veljavni program po kurikulumu za vrtce	Ne

Osrednjeslovenska / Ljubljana	Uršulinski zavod za vzgojo, izobraževanje in kulturo, Angelin vrtec	Ne*	Montessori program s katoliško vsebino	Ne
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Vrtec Nazaret	Ne*	lastni, katoliški program	Ne
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Waldorfska šola Ljubljana	Ne*	Waldorfska pedagogika	Ne
Osrednjeslovenska / Ljubljana	Waldorfski vrtec Mavrica	Ne*	Waldorfska pedagogika	Ne
Osrednjeslovenska / Domžale	Vrtec Dominik Savio Karitas Domžale	Da	javno veljavni program po kurikulumu s katoliško vsebino	Ne
Osrednjeslovenska / Domžale	Zasebni vrtec Mali princ, Iara Dežman & družbenik d.n.o.	koncesija za otroke do 3. leta	javno veljavni program z Montessori vsebino	Ne
Osrednjeslovenska / Trzin	GEKO, zasebni vrtec d.o.o.	Ne*	javno veljavni program po kurikulumu	Ne
Osrednjeslovenska / Medvode	Župnijski zavod Sv. Janeza Krstnika, organizacijska enota Rahelin vrtec - hiša otrok Montessori	Ne*	Montessori pedagogika s katoliško vsebino	Ne
Osrednjeslovenska / Kamnik	Peter pan d.o.o., zasebni vrtec	Da	javno veljavni program po kurikulumu z Montessori vsebino	Ne
Osrednjeslovenska / Vrhnika	Župnijski vrtec Vrhnika	Da	javno veljavni program po kurikulumu, poudarek na katoliški vsebini	Ne
Osrednjeslovenska / Logatec	Miklavžev vrtec - župnijski vrtec	Da	javno veljavni program, poudarek na katoliški vsebini	Ne
Gorenjska / Kranj	Župnijski zavod sv. Martina, Baragov vrtec	Ne*	lastni, katoliški program	Ne
Gorenjska / Škofja Loka	Župnijski zavod Sv. Jurija Stara Loka, Vrtec Sončni žarek	Ne*	lastni, katoliški program	Ne
Gorenjska / Cerklje na Gorenjskem	Marijin vrtec Cerklje, Župnijski urad Cerklje Župnijski vrtec	Ne*	lastni, katoliški program	Ne
Gorenjska / Železniki	Antonov vrtec Železniki	Da	javno veljavni program po kurikulumu, poudarek na katoliški vsebini	Ne
Gorenjska / Žiri	Vrtec pri Sv. Ani, Žiri	Da	javno veljavni program po kurikulumu, z majhnim poudarkom na katoliški vsebini	Ne
Podravska / Maribor	Zavod Antona Martina Slomška, Hiša otrok - vrtec Montessori	Ne*	Montessori program s katoliško vsebino	Ne
Podravska / Maribor	Zavod za razvoj waldorfske pedagogike Maribor	Ne*	Waldorfska pedagogika	Ne

Podravska / Slovenska Bistrica	Zavod Sv. Jerneja, Vrtec Blaže in Nežica	Da	javno veljavni program po kurikulumu, poudarek na katoliški vsebini	Ne
Pomurska / Murska Sobota	Župnijski zavod Sv. Miklavža Vrtec Lavra, Murska Sobota	Da	javno veljavni program po kurikulumu, poudarek na katoliški vsebini	Da, dislociran a enota Tišina
Jugovzhodna Slovenija / Novo Mesto	Društvo Ringa raja	Da	javno veljavni program; zasebni glasbeni vrtec	Ne
Jugovzhodna Slovenija / Novo Mesto	Petrov vrtec Šentpeter	Ne*	javni program po kurikulumu z dodanimi katoliškimi vsebinami	Ne
Savinjska / Celje	Vrtec Danijelov levček, Opatijsko-mestni župnijski zavod Sv. Danijela, Celje	Ne*	lastni, katoliški program	Da, enoti Slomšek in Vojnik

\* 85 % financiranje programa s strani občine na otroka

Financiranje vrtcev je urejeno v Zakonu o vrtcih. Po 34. členu tega zakona je v zasebnem vrtcu posameznemu otroku namenjenih 85 % sredstev, ki jih lokalna skupnost za plače in materialne stroške zagotavlja na otroka v javnem vrtcu (Šimenc in Krek 1996, 89–90). Zasebni vrtec si lahko pridobi tudi koncesijo, vendar ta pogosto pomeni iniciativo države. Država podeli koncesijo le tistemu vrtcu, za katerega program je tudi sama imela interes. Mnogokrat se zgodi, da tako vrtci, ki delujejo po posebnih pedagoških in filozofskih načelih, ostanejo brez nje. Tako ostaja ponudba drugačnih programov majhna, programi javnih vrtcev pa se podvajajo (1996, 92–93). To dokazujejo tudi primeri zasebnih vrtcev v Sloveniji (glej tabelo 4.3). Iz proračuna občin se največkrat financirajo tisti vrtci, ki izvajajo program po kurikulumu za vrtce. Ostali zasebni vrtci v večini primerov koncesije nimajo.

#### 4.3 PRIMERJAVA MED JAVNIMI IN ZASEBNIMI VRTCI

Javni vrtci zaradi togosti, premajhne raznolikosti in nudenja standardnih programov ne zadoščajo potrebam vseh uporabnikov. Specifični interesi staršev v primeru javnih vrtcev in s tem enakih programov padejo na neplodna tla (Tomič 1999, 17). Pravica staršev je izbira tako vrtca kot programa za svojega otroka. Mnogo staršev želi svojega otroka dati v boljši, nekateri v poseben, drugačen vrtec. Možnosti izbire pa ni veliko, saj se v Sloveniji zasebni vrtci, predvsem pa vrtci, ki temeljijo na posebnih pedagoških načelih, pojavljajo v manjšem številu (1999, 48). Zasebni vrtci niso v celoti financirani s strani države, razen če jim ta ne podeli koncesije. Koncesija pa se podeljuje vrtcem s

programi, ki so podobni javnim. Tisti, ki temeljijo na posebnih pedagoških načelih, so po navadi izvzeti, kar posledično pomeni, da so dostopni le otrokom, katerih starši imajo boljši socialno-ekonomski položaj.

Zasebni vrtci morajo ob vlogi za vpis v razvid predložiti vsa dokazila o izpolnjevanju pogojev, ki se nanašajo na kadrovske zadeve (zagotovljen strokovni kader) ter prostor in opremo, enako kot je predpisano za javne vrtce.

Zasebni vrtci, ki izvajajo program po posebnih pedagoških in filozofskih načelih, pa morajo izpolnjevati le pogoje, predpisane za prostor (kot velja za javne vrtce), kadrovske pogoji pa so v celoti prepuščeni ustanovitelju. Morajo pa tudi ti vrtci kot dokaz, da bodo izvajali javno veljaven program, predložiti sprejet izobraževalni program skupaj s pozitivnim mnenjem pristojnega strokovnega sveta. Strokovni svet program pozitivno oceni šele po tem, ko ga prizna ustrezno mednarodno združenje teh šol (Mihovar-Globokar 1996, 197).

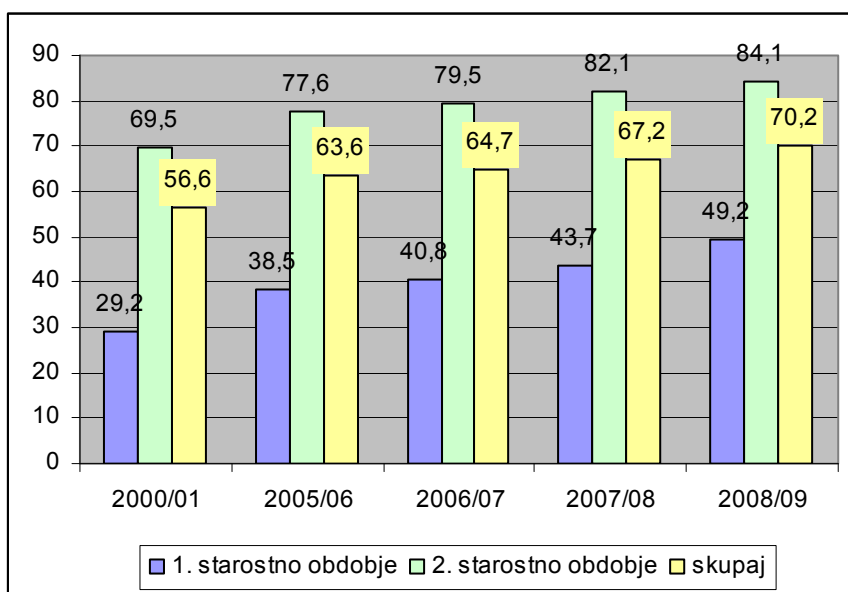
V večini držav so vse institucije predmet državne inšpekcije glede kvalifikacije pedagoškega kadra, števila otrok v oddelku, prostorskih normativov, začetka in konca obveznega šolanja, obveznih predmetov, izpitnega režima. Svoboda zasebnih institucij se kaže le pri izbiri religioznih, političnih in didaktičnih vidikov (Krek 1995, 246).

#### 4.4 VKLJUČENOST OTROK V PREDŠOLSKO VZGOJO V SLOVENIJI

Z urejeno mrežo javnih in zasebnih vrtcev je v Sloveniji zaznati upad neregistriranega zasebnega varstva predšolskih otrok vse tja do šestega leta starosti. Ti so v tako obliko varstva vključeni le do prvega ali drugega leta starosti, delež vključenih v neregistrirano varstvo pa je danes zelo nizek (Krek 1995, 246–247).

V šolskem letu 2008/09 je bilo v predšolsko vzgojo in izobraževanje v vrtcih in vzgojno-varstvenih družinah vključenih že skoraj 66.000 otrok, kar je 70 % vseh otrok ustrezne starosti. Vključenost otrok v prvem starostnem obdobju je bila v tem letu 49 %, v drugem starostnem obdobju pa 84 %.

Graf 4.1: *Vključenost otrok v predšolsko vzgojo po starostnih obdobjih, Slovenija, šolsko leto 2000/01-2008/09*



Vir: Statistični urad Republike Slovenije (2009b)

Po barcelonskih ciljih, zastavljenih leta 2002, naj bi v EU do leta 2010 v predšolsko vzgojo vključili 90 % otrok iz drugega starostnega obdobja in 33 % iz prvega starostnega obdobja. Slovenija je tako drugi cilj že dosegla, celo preseгла. V šolskem letu 2008/09 je bilo v vrtce tako vključenih že 49 % otrok, starih do tri leta. Po vključenosti otrok v drugem starostnem obdobju (3–6 let) v letu 2008/09 za 6 % zaostajamo za barcelonskim ciljem, potrebno pa je poudariti, da je bilo že leto prej zaznati množično vključenost v vrtce tik pred vstopom v šolo. Pri starosti petih let je bilo v letu 2007/08 namreč v vrtce vključenih že 90 % otrok (Statistični urad Republike Slovenije 2008 in 2009b).

#### 4.5 PREDŠOLSKA VZGOJA PRI NAS IN V OSTALIH DRŽAVAH EU

Za Slovenijo je značilna močna mreža javnih vrtcev, ki je vse do današnjih dni v veliki meri zadoščala potrebam zaposlenih staršev kar zadeva varstvo otrok, manj pa daje staršem možnosti izbire različnih programov predšolske vzgoje.

Mednarodni sporazumi pa zavezujejo državo, da položaj zasebnih vrtcev podrobneje uredi in s tem staršem omogoči svobodno izbiro vzgoje za svojega otroka. Ti sporazumi so:

- Splošna deklaracija ZN o človekovih pravicah (10. december 1948)

- Evropska konvencija o zaščiti človekovih pravic in osnovnih svoboščin (4. november 1950)
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah (14 november 1984)

Za naše vrtce je značilen enotno urejen sistem predšolske vzgoje za otroke vseh starosti. Drugače pa je v ostalih zahodnoevropskih državah, kjer imajo vrtci dve različni vlogi – pretežno varstveno vlogo ali pa pretežno vzgojno vlogo. Ta delitev se kaže v različnosti kurikulumov in programov, različnih tipih institucij, različni zahtevani izobrazbi za izvajalke in izvajalce, različnih sistemih upravljanja in nenazadnje ločenosti skupin otrok (po starosti, socialnem poreklu, izobraževalnih potrebah itd.) (Krek 1995, 38).

V mnogih razvitih državah je skrb za najmlajše otroke (za razliko od Slovenije) povsem prepuščena zasebnemu sektorju. Varstvo v teh primerih poteka v zasebnem vrtcu, še pogosteje pa na otrokovem domu (npr. Velika Britanija). Ponavadi za varstvo najmlajših ne zahtevajo specifične izobrazbe.

V Evropi že opozarjajo na pomanjkanje predvsem kvalitetnih storitev za otroško varstvo. V mnogih državah obstoječe storitve pokrivajo le 10 odstotkov potreb. Starši ne priganjajo države, naj zagotovi več storitev (vrtcev), dokler obstajajo alternative, kot so fleksibilen starševski dopust (npr. na Finskem). Je pa predvsem pri novih državah članicah zaznati trend podaljševanja starševskega dopusta in zmanjševanja storitev za otroško varstvo, kar posledično spodbuja matere, da ostajajo doma (Evropska komisija 2006, 8).

Zaradi vse daljšega delovnika staršev se tudi od vrtcev pričakuje fleksibilnejši delovnik oziroma razpoložljivost otroškega varstva tudi v poznih popoldanskih urah. Problematično je, da so alternativne storitve, če že so, prostorsko dosegljive, ponavadi za povprečnega državljana predrage. Dostikrat pa se, predvsem na ruralnih področjih, soočamo z nedostopnostjo teh storitev. V vseh državah Evropske unije zaznavajo ta problem kot izredno pereč, zato so se v nekaterih državah poskusno lotili reševanja. Programi so bili sofinancirani in so se izvajali v okviru programa ESF ali EQUAL. Cilj projektov je bil zagotoviti fleksibilno otroško varstvo, predvsem na področjih, kjer starši delajo v sektorjih, ki zahtevajo netipičen delavnik. Cilj je bil tudi spodbujanje podjetij k družini bolj prijaznim ukrepom in podpori v smislu storitev za otroke. Kot dober primer prakse se je izkazal estonski projekt »*Children taken care of, mothers at work!*«, ki je

spodbujal mlade matere k vrnitvi na delovno mesto z vzpostavitvijo fleksibilnega sistema otroškega varstva. Na podlagi raziskave so ugotavljali potrebe zaposlenih staršev in v okoljih ki so otroško varstvo najbolj potrebovala, zagotovili kvalitetno storitev v obliki manjših skupin. Množično koriščenje te storitve je kasneje prepričalo politike o njeni nujnosti in vključitvi v nacionalno družinsko politiko (Evropska komisija 2008, 21–22).

Odgovornost na področju predšolske vzgoje je še vedno razdeljena med javnim (vlada), zasebnim (družina, trg), različnimi vladnimi ravni (lokalno, regionalno, nacionalno) in umeščena med izobraževalno, socialno ali katero drugo vladno področje. Nekatere odločitve (npr. deklaracije in konvencije) se sprejemajo tudi na nadnacionalni ravni, na ravni Evropske unije, vendar pa sta politika predšolske vzgoje in družinska politika še vedno umeščeni v nacionalni okvir (Meyers 2000).

#### 4.6 POSEBNA PEDAGOŠKA PREPRIČANJA KOT NAČIN VZGOJE PREDŠOLSKIH OTROK

Problematika vrtcev, ki delujejo po posebnih pedagoških prepričanjih, je s stališča staršev predvsem finančne narave. Danes sicer zakonodaja dopušča možnost licence in koncesije, ki jo zasebni vrtec lahko dobi, vendar pa je pri podeljevanju koncesij mogoče zaznati številne nejasnosti v zvezi s tem komu, kdaj in zakaj se določena koncesija podeli ali ne podeli. Vrtci, ki delujejo po posebnih pedagoških ali filozofskih prepričanjih, mnogokrat ostanejo brez nje. Posledično to pomeni višji strošek za starša, ki želi otroka vpisati v tak program, in nezmožnost vključitve tistih otrok, katerih starši prejemajo nižji dohodek.

V Sloveniji so posebna pedagoška in filozofska načela, po katerih delujejo zasebni vrtci, naslednja:

- Waldorfska pedagogika
- Montessori pedagogika

Imamo kar nekaj vrtcev s poudarjeno katoliško vsebino, mednarodni vrtec ter vrtec s poudarjeno glasbeno vzgojo.



#### 4.6.1 WALDORFSKA VZGOJA

Začetnik waldorfske vzgoje je Rudolf Steiner (1861–1925). Rodil se je v majhni vasi Kraljevac v hrvaškem Zagorju. Na tehnični univerzi na Dunaju je diplomiral iz naravoslovja, kasneje pa na univerzi v Rostocku doktoriral iz filozofije. Svoje raziskave je usmeril predvsem v premagovanje ozkih, determinističnih pojmovanj, ki prevladujejo v modernih pogledih in raziskavah.

Njegove ideje so navdušile tudi uslužbence cigaretne tovarne, katere direktor je bil Emil Molt, ta pa je bila podružnica tovarne Waldorf Astoria. Uslužbenci so mladega študenta Steinerjevih del prosili, naj jim predstavi svoja dela, za katera so izkazali močan interes. Steinerjeva dela so temeljila predvsem na vprašanjih o vrednotah vzgoje ter smeri prihodnjega družbenega razvoja. V najširšem smislu se je ukvarjal z vprašanji, ki so bila tudi geslo francoske revolucije: svoboda, enakost, bratstvo. Svojo razpravo v zvezi s tem je objavil v delu »Tridelnost družbenega organizma«.

Uslužbenci tovarne so predlagali, da se Steinerjeve ideje uporabi tudi pri delu z otroki. Svojega direktorja, g. Molta, so z idejo hitro prepričali, saj je tudi sam že pred tem razmišljal o ustanovitvi šole za otroke svojih uslužbencev. Po koncu prve svetovne vojne (1919) je tako Rudolf Steiner na povabilo industrialca, direktorja cigaretne tovarne Emila Molta oblikoval učni načrt in na novo ustanovil Svobodno waldorfsko šolo v Stuttgartu, katere ime izhaja iz imena tovarne – Waldorf Astoria (Edmunds 1991, 2–7).

Za waldorfsko vzgojo je značilen nov pogled na življenje in na človeka, ki je kot celota sestavljen iz treh delov – telesa, duše in duha. Vzgoja otroka mora zajemati vse tri prvine. Človek gre od otroštva do odraslosti skozi več razvojnih obdobij, od teh pa so prva leta otrokove vzgoje najpomembnejša. Mlajši kot je otrok, bolj je dovzeten za vplive iz okolja in močnejši so učinki, ki v kasnejših (odraslih) letih sprožajo določene »nezavedne« reakcije. Vzgoja, ki zataji v otroštvu, ne povzroča le odsotnosti dobrega, pač pa postane osnova nezdravega. Bistveno je, da duša potrebuje nego, prav tako kot telo. S pomočjo znanja t.i. waldorfske vzgoje lahko vzgojitelj uspešneje vpliva na zdrav, harmoničen in ploden razvoj otrokovih sposobnosti ter s tem kvalitetnega življenja v odraslem obdobju. Steinerjeva metoda dela od posameznika zahteva soočenje s samim seboj, v najvišji možni stopnji pa preraste samega sebe. Le v tem primeru bo lahko prerasel omejujoče okoliščine, ki ga utesnjujejo in ovirajo, ter sam oblikoval svojo

prihodnost. Dednost in okolje sicer določata fizične pogoje, človekov lastni duh pa je tisti, ki določa, kam bo njegovo življenje usmerjeno. Ta duh je prisoten že ob rojstvu in se v človeku postopno ozavešča. Vsak otrok je na poti odkritij in samoodkritij, odrasli pri tem lahko pomagamo ali pa otroka oviramo. Namen waldorfske vzgoje je seveda prvo. Njen cilj je, da vsakemu posamezniku pomaga postati resničen izraz samega sebe ter da razvije svoje notranje in svete človeške odlike (1991, 7–15).

#### 4.6.2 VZGOJA PO NAČELIH MARIJE MONTESSORI

Maria Montessori je bila rojena leta 1870 v Italiji, v majhnem mestu Chiaravalle. Že mlada je pokazala zanimanje za matematiko in eksaktne znanosti ter imela močan čut za nove politične in socialne ideje. Postala je prva ženska v Italiji, ki se je po končani medicinski fakulteti uspešno posvetila zdravniškemu poklicu, pretrgala vez s tradicijo in v tem pogledu mnogo prispevala k napredku družbenega življenja v Italiji. Poglobila se je v znanost o človeku, v veliki meri pa si je prizadevala tudi za socialno delo ter politične in socialne pravice žensk. Kot asistentka na psihiatrični kliniki univerze v Rimu si je pridobila veliko izkušenj, v nadaljevanju pa se poglobila v pedagoško antropologijo. Vodila je višjo šolo za vzgojo zaostalih otrok in na osnovi izkušenj izdala poročilo »Norme za klasifikacijo zaostalih glede na posebne vzgojne metode«. V dobrobiti otrok je videla dobrobit za vse človeštvo. Pod njeno taktirko so ustanovili prvo Otroško hišo, kjer vzgoja otrok ni več temeljila na tradicionalnih vzgojnih metodah, pač pa je pri vzgoji normalnih otrok uporabila material, ki je bil prvotno namenjen vzgoji zaostalih. Izšla je Metoda znanstvene pedagogike. Po uspehu prve Otroške hiše so se začele ustanavljati še druge. Sledili so tečajji, mednarodni kongres, razstave in študijska srečanja za izobraževanje in pripravo učiteljev na ta posebni način vzgoje. Z namenom širitve montessorijanskega gibanja je bilo ustanovljeno Nacionalno društvo Montessori, ki je danes povezano z Mednarodno zvezo Montessori. »Metoda znanstvene pedagogike« je zbudila veliko zanimanje po Evropi, Ameriki, Aziji in Afriki. Njena dela so prevedena v številne jezike, njene izkušnje pa močno vplivajo na moderno pedagogiko (Pignatari 1996, 1–16).

Montessorijina pedagogika je zasnovana na filozofiji oblikovanja novega človeka s prepričanjem, da je vzgoja v otroštvu bistvena za nadaljnje delovanje človeka in da ima ta velik vpliv na kakovost njegovega življenja. Ta način vzgoje, ki jo imenuje

»znanstvena pedagogika«, temelji na otrokovi samostojni rasti brez pritiskov odraslih, ki mu pri tradicionalni vzgoji poskušajo vsiliti vsebine, modele obnašanja, čas in ritem učenja. Montessorijeva tak način pojmuje kot zaviranje, ne pa spodbujanje otrokove rasti. Otrok se ne »uči«, ampak gradi svojo osebnost in svoje znanje ob lastnih izkušnjah v odnosu z ljudmi, stvarmi in prostorom. Odrasli, vzgojitelj je tu z namenom, da pripravi okolje, ki ustreza otrokovemu fizičnemu, miselnemu in čustvenemu nivoju. Otroka se obravnava kot ustvarjalca s skoraj čudežno zmožnostjo konstruiranja in udejanjanja idej in vtisov, ki jih jemlje iz okolja. Vodilo Montessori pedagogike je »pomagaj mi, da naredim sam«. Otrok ima v sebi živo inteligenco. Na podlagi svoje individualnosti skuša zgraditi lastno osebnost na samostojen način. Otroku je potrebno pomagati, da se osvobodi, kar pa ne pomeni, da ga prepustimo samemu sebi, pač pa mu pripravimo okolje, ki vsebuje sredstva za samovzgojo. Pripravljena sredstva niso naključna, ampak so preizkušena in rezultat znanstvenega raziskovanja. Otrok tako poskuša, dela napake in se uči brez vzgojiteljevega posredovanja. Ob iskanju rešitve lahko kontrolira svoje napake, išče primerno rešitev in se tako vzgaja brez učiteljeve pomoči. Ta ga vzgaja le posredno, tako da pripravi okolje, pri čemer upošteva čas in ritem učenja otroka ter njegovo svobodo gibanja in izbire materiala. Osvobaja ga zaprek, ki se pojavijo pri njegovi aktivnosti in spodbuja njegovo neodvisnost (Loschi 1996, 17–24).

*»Vsak predmet mora imeti točno določeno mesto, kjer je shranjen, ko ni v rabi. Otrok lahko vzame po svobodni izbiri material samo, če je na svojem mestu, ki mu je namenjeno in ga mora po končanem delu vrniti na svoje mesto v enakem stanju, kot ga je vzel. Noben otrok ne more prenehati z delom samo zato, ker mu tako ugaja, ampak mora nadaljevati z delom do konca, s prostovoljnim trudom in spoštovanjem do okolja in pravil, ki ga vodijo« (1996, 25).*

Montessorijeva je s tem načinom vzgoje tudi sama pri otrocih ugotovila določene stvari, za katere bi mnogi odrasli še danes trdili, da se ne skladajo z otrokovim značajem. Preverjeno je dejstvo, da v otrocih obstaja želja po učenju in se ti z veseljem učijo, če jim le ponudimo primerne pripomočke in si lahko nato sami izberejo način. Otroci raje delajo, kot da bi se igrali, če jih le ne silimo. Zavračajo sladkarije kot nepotrebno hrano. Po naravi imajo radi red in tišino in ne hrupa in nereda, v kar so prepričani mnogi (Pollard 1997, 25–35).

Cilj Montessori pedagogike je predvsem preprečiti pasivno sprejemanje informacij, ki je tako značilno za današnji čas, in namesto tega spodbuditi otroka k samoupravljanju, prostemu gibanju in uporabi lastnih izkušenj (Loschi 1996, 26).

## 5 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ

Mehanizmi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja morajo biti vzpostavljeni tako na ravni delodajalcev kot tudi na ravni javnih servisnih storitev. Med njimi mora obstajati prilagodljivost, predvsem v smislu delovnega časa institucij, ki nudijo servisne storitve na področju družinskega dela. Izredno pomembno pa je, da tudi delodajalci upoštevajo potrebe po zasebnem življenju svojih zaposlenih. (Urad za enake možnosti 2006). Podjetje namreč ni neodvisna organizacija, ki bi lahko delovala sama zase, pač pa je del tako naravnih kot družbenih sistemov. V preteklosti je bilo podjetje družbeno odgovorno že, če je občasno nudilo finančno pomoč dobrodelnim organizacijam. Danes se družbena odgovornost šteje širše. V ospredje so postavljene vrednote spoštovanja človekovih pravic, zagotavljanja enakih možnosti za vse, zdravja in varnost pri delu, okoljevarstva, poslovne etike, razvijanja odnosa do lokalne skupnosti ter vrednote, ki podpirajo in omogočajo usklajevanje delovnega in zasebnega življenja (Černigoj-Sadar in Žaucer-Šefman 2007, 93–95).

Pri nekaterih delodajalcih je tudi v današnjem času čutiti pomanjkljivo družbeno odgovornost. Mnogi še vedno svoje podjetje ali podjetje, ki ga vodijo, definirajo le kot »instrument za povečanje vrednosti kapitala« (Kanjuo-Mrčela in Černigoj-Sadar 2007, 7).

Žaucerjeva pravi, da »pri nas še vedno vlada prepričanje, da projekti družbene odgovornosti za podjetje predstavljajo le strošek« (MDDSZ 2008). Omenjeno se kaže tudi v današnjem pogledu delodajalcev na družinsko življenje zaposlenega, kar je bilo potrjeno tudi v raziskavi »Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje«, kjer je bilo kar tretjini anketiranih očetov, ki so koristili očetovski dopust, zaradi obveznosti na delovnem mestu onemogočeno, da bi se lahko v celoti posvetili otroku in partnerju (Rener in drugi 2005, 51). Očetje so se soočili s to težavo že takoj po rojstvu otroka, v času dopusta. Na mestu je, da se vprašamo, kako lahko šele oče in mati usklajujeta delovno in družinsko življenje kasneje, ko za to ni več predvidenega dopusta.

Matjaž Berčon, direktor Turizma Kras, meni, da je »družina popolna, če jo sestavljajo vsi njeni člani«. Investicijo v odnose in družino primerja z investicijo v zemljišče, »ostane ti v trajni lasti, njegova vrednost se iz dneva v dan povečuje in slej ko prej

postane nedeljiv del tebe in tvoje osebnosti« (Iskreni.net 2009). Ravno zato, ker je družina neločljiv del človekove osebnosti, je pomembno, da imajo delodajalci posluh tudi za družinsko življenje zaposlenega. Človeka namreč ne moremo vzeti iz konteksta in črpati iz njega samo tisto, kar si želimo, in v trenutku, ko si želimo.

Resolucija je, kar zadeva vlogo delodajalcev pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, zelo nedefinirana. Država sicer nakaže, kaj je dovoljeno in kakšne so želene usmeritve, nadalje pa gre zgolj za odločitev delodajalca po lastni presoji. Sankcij ni (Švab 2003a, 1122–1123). Reševanje usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti je tako prepuščeno družini sami, saj obstaja zelo malo mehanizmov, ki bi delodajalce spodbudili k ustvarjanju družini prijaznega delovnega okolja (Švab 2003b, 68).

Delodajalci razpolagajo z veliko družbeno močjo, zato je za kakovostno življenje posameznika pomembno, da se zavedajo, kakšne so nujne spremembe za bolj humano življenje, da izrazijo večjo pripravljenost za prožen delovni čas in da v prihodnosti računajo tudi na približno enako obremenjenost obeh spolov glede družinskih obveznosti (Jogan v Kozmik in Neubauer 1995, 15). Zavedati se je namreč potrebno, da je uspeh podjetja odvisen predvsem od zaposlenih (Žaucer-Šefman, 2006).

Kljub tehnološkemu napredku, premikom k enakosti spolov in poskusom omogočanja, da bi delavci lažje usklajevali delo in družino, še vedno nimamo »ustrezne kadrovske politike delodajalcev, ki bi zavestno podpirala različne življenjske cikle delavcev in delavk« (Javornik 2000, 47). Glede na to, da smo priča staranju prebivalstva, je za dolgoročni razvoj organizacij bistvenega pomena ravnanje z zaposlenimi. Skrb za zaposlene je ena ključnih odgovornosti podjetij, ki se zavedajo, kakšno vlogo imajo zaposleni na gospodarsko rast in pri razvoju same organizacije (Černigoj-Sadar in Žaucer-Šefman 2007, 97). Ravno organizacije so torej tiste, ki igrajo bistveno vlogo pri kreiranju možnosti za usklajevanje dveh najbolj pomembnih področij našega življenja – dela in družine (Černigoj-Sadar 2006, 18).

## 5.1 UKREPI ZA IZBOLJŠANJE

Lokarjeva pravi, da se bo sčasoma potrebno začeti pogovarjati o »drugačni organizacijski klimi v podjetjih in ustanovah, kjer se delovni čas in razvoj kadrov prilagajata življenjskim ciklusom zaposlenih in ne le zgolj industrijskim in potrošniškim ritmom tržne ekonomije« (Lokar 1995, 4).

Černigoj-Sadarjeva meni, da bi morali začeti s spreminjanjem same organizacijske klime v podjetjih. Vodilni zaposleni namreč ponavadi ne razumejo potreb svojih podrejenih z družinskimi obveznostmi. Velike spremembe so možne le ob pomoči generacij druga drugi (Černigoj-Sadar 1995, 8).

Pomemben korak podjetja je delovanje v smeri, ki bo družini prijazna. Danes lahko podjetja za tovrstno delovanje in skrb za svoje zaposlene prejmejo tudi javno priznanje, certifikat družini prijazno podjetje, ki ga bom podrobneje opisala v nadaljevanju.

## 5.2 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Dober delodajalec se zaveda, kako pomemben je njegov ugled na trgu dela. Nekateri se ponašajo na primer z visokim številom ur, namenjenih za izobraževanje, drugi s certifikatom družini prijazno podjetje, in podobno. Potrebno je vedeti, da kandidati pri delodajalcih, ki ugleda nimajo, iščejo zaposlitev le kot izhod v sili. Naloga podjetja je pridobiti najboljše kandidate in jih v podjetju tudi zadržati. Pozitivni učinki strategije uglednega delodajalca se kažejo tako kratkoročno kot dolgoročno. Kratkoročno se kažejo pri večji izbiri pri zaposlovanju, dolgoročno pa pri večji učinkovitosti, motivaciji, zavzetosti ter manjši fluktuaciji (Franca in Pahor 2007, 56–57).

Dober delodajalec bo torej z ukrepi družini prijazne politike bolj privlačen za nove kadre, hkrati pa bo obstoječi kader podjetju bolj pripaden. Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družinskega življenja spadajo med dejavnosti s področja družbene odgovornosti podjetij. Ti ukrepi namreč niso samo notranje-organizacijski, ampak imajo močan vpliv tudi na ostala področja življenja (Žaucer-Šefman 2007a, 113).

Dosedanje analize pa vendarle kažejo, da družini prijaznih ukrepov v slovenskih podjetjih ni veliko. Prisotni so večinoma v večjih podjetjih z bolj izobraženo delovno silo (Kanjuo-Mrčela 2007, 22).

### 5.2.1 PRIDOBITEV CERTIFIKATA »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« V SLOVENIJI

Postopek Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju DPP) v Sloveniji izvaja Zavod Ekvilib v sodelovanju z Ministrstvom za delo družino in socialne zadeve. Idejno izhaja certifikat iz sistema »European work&family audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie. Licenco, ki je osnova za podeljevanje certifikata, uporabljajo tudi v Avstriji, na Madžarskem, na Slovaškem in v italijanski pokrajini Bolzano. V Slovenijo je certifikat v letu 2007 vpeljalo razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, ki deluje pod okriljem programa Equal (Ekvilib Inštitut 2009).

Pridobitev certifikata DPP je svetovalno-revizorski postopek, ki poteka tako, da strokovnjaki s področja upravljanja s človeškimi viri delodajalcem svetujejo, jih ocenjujejo ter nadzorujejo pri izvajanju ukrepov za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Na voljo je katalog, ki obsega 110 ukrepov, razdeljenih na osem področij:

1. delovni čas (17)
2. organizacija dela (10)
3. delovno mesto (7)
4. politika informiranja in komuniciranja (18)
5. veščine vodstva (15)
6. razvoj kadrov (22)
7. struktura plačila in nagrajevani dosežki (7)
8. storitve za družino (14)

Podjetje skozi notranji postopek določi cilje in ukrepe, s pomočjo zunanjega svetovalca oziroma ocenjevalca pa določi načrt za vpeljavo izbranih ukrepov (Ekvilib Inštitut 2009). V povprečju so organizacije prve generacije certificiranja izbrale dvanajst ukrepov iz kataloga. V praksi so nekatere dodale še svoje ukrepe, in sicer na področju strukture plačil in nagrajevanih dosežkov ter na področju storitev za družino (Černigoj-Sadar 2007, 107).



Predstavniki organizacije/podjetja morajo biti spolno, z vidika družinskega cikla in starosti uravnoteženi. Pomembno je tudi, da so izbrani iz različnih hierarhičnih ravni in oddelkov, lahko je vključen tudi predstavnik sindikata (Černigoj-Sadar 2007, 101). Ukrepi morajo biti dobro opredeljeni, pomembno pa je tudi, da so v proces oblikovanja vključeni zaposleni. V uvajanje paketa ukrepov od zgoraj in določanja, kaj naj kdo dela, ukrepi ne bodo imeli koristi ne za delodajalca ne za delojemalca (Stropnik 2007, 147).

#### 5.2.1.1 POSTOPEK PRIDOBITVE CERTIFIKATA

V pridobivanje certifikata DPP se lahko vključijo vsa podjetja, javne ustanove, nevladne organizacije in združenja, ki imajo najmanj deset zaposlenih in registriran sedež v Republiki Sloveniji (Ekvilib inštitut 2009).

V certificiranje se lahko vključijo tako podjetja, ki še nimajo nobenih družini prijaznih praks, kot tudi tista, ki že uveljavljene programe in prakse želijo še izboljšati (Černigoj-Sadar 2007, 103).

Pridobitev certifikata poteka v dveh delih:

1. pridobitev osnovnega certifikata
2. pridobitev polnega certifikata za dobo treh let

Proces pridobivanja osnovnega certifikata se mora končati najkasneje v šestih mesecih. Podjetje mora v tem času skupaj s svetovalcem oceniti obstoječe stanje in izbrati ukrepe, s katerimi bodo v prihodnosti pripomogli k usklajevanju delovnega in družinskega življenja zaposlenih. Pogoj za pridobitev tega certifikata je pozitivna ocena izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta. Certifikat podeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije.

Po pridobitvi osnovnega certifikata lahko podjetje vstopi v proces pridobivanja polnega certifikata DPP. Za implementacijo izbranih ukrepov v praksi so organizaciji dodeljena tri leta. Dolžnost organizacije/podjetja je, da Zavodu Ekvilib enkrat letno odda poročilo o dejanskem izvajanju izbranih ukrepov. V primeru, da revizorski svet poda pozitivno oceno tudi na tretje poročilo in prejme načrt za naslednje triletno obdobje, dobi organizacija/podjetje polni certifikat Družini prijazno podjetje. (Ekvilib Inštitut 2008).

V Sloveniji so prve osnovne certifikate Družini prijazno podjetje podelili maja 2007.

Namen vpeljave certifikata DPP v Sloveniji je bil predvsem »oblikovati orodje za javno nagrajevanje podjetij«, ki imajo pozitivno aktiven odnos do starševstva in so

pripravljeni uvajati spremembe, ki bodo zaposlenim prinesle lažje usklajevanje dela in družinskega življenja (Černigoj-Sadar 2007, 102).

#### 5.2.1.2 STROŠKI PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA

Proces pridobivanja certifikata DPP v Sloveniji je bil v prvem letu, torej v letu 2006, za organizacije/podjetja brezplačen (Černigoj-Sadar 2007, 110). Sicer pa pridobitev osnovnega certifikata znaša 3.700 EUR brez DDV, pridobitev polnega certifikata pa 2.500 EUR brez DDV skupaj torej 6.200 EUR brez DDV.

Strošek osnovnega certifikata DPP zajema (Ekvilib Inštitut 2008):

1. strošek ocenjevalca/svetovalca – svetovanje v obsegu šestih svetovalnih dni
2. koordinacijo postopka
3. strokovno evalvacijo postopka
4. zaključno oceno revizorskega sveta
5. zaključno svečano podelitev osnovnega certifikata

Strošek polnega certifikata DPP pa zajema:

1. dva svetovalna dneva v organizaciji/podjetju
2. organizacijo dveh letnih tematskih srečanj
3. končno revizijo
4. javno podelitev polnega certifikata

#### 5.2.1.3 NAJPOGOSTEJŠI UKREPI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Podjetja, ki so se vključila v pridobivanje certifikata DPP, so za lažje usklajevanje dela in družinskega življenja izbrala različne ukrepe. Najpogostejši med njimi so bili:

##### **1. ukrepi s področja politike obveščanja in komuniciranja:**

- problem usklajevanja dela in družine, vprašanja, povezana s tem, in primeri dobrih praks bodo obravnavani prek medijev (interni časopisi, oglasne deske/intranet)
- mnenjske raziskave (ankete, intervjuji, diskusijske skupine)
- pooblaščenec za usklajevanje dela in družine kot vezna oseba med zaposlenimi in vodilnimi v organizaciji
- družabno rekreativni dogodki za zaposlene in njihove družinske člane

- dnevi odprtih vrat

## **2. ukrepi, povezani z delovnim časom**

- otroški časovni bonus (dodatni proste ure ali dnevi za zaposlene z otroki poleg tistih, ki jih določa ZDR ali kolektivna pogodba, npr. manj delovnih ur pri uvajanju otroka v vrtec ali plačan prost delovni dan za prvi šolski dan prvega razreda)
- pri načrtovanju dopusta se upoštevajo šolske počitnice otrok, tudi dopust partnerja
- fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda z dela
- koriščenje nadur kot dopust ali kot prosti dnevi za izobraževanje

## **3. ukrepi razvoja zaposlenih**

- individualni pogovor z zaposlenimi in priprava načrta za reševanje problemov
- stiki s sodelavci in obveščanje med daljšo odsotnostjo z dela z namenom ohranjanja in pridobitve novih znanj, ter priprava načrta za ponovno vključevanje na delovno mesto (npr. v primeru dopusta za nego in varstvo otroka)

## **4. ukrepi s področja organizacije dela**

- ukrepi za varovanje zdravja
- vključevanje družini prijazne politike v strateški načrt podjetja in seznanjenost vodilnih s to problematiko

Med izbranimi ukrepi so bili tudi tisti, povezani s skrajšanim delovnim časom in izmenskimi delom ter oglaševanjem enakih možnosti in pooblaščenecem za enake možnosti, vendar so se organizacije za te ukrepe odločale v manjši meri.

Razlike med javnim in zasebnim sektorjem so pri izbiri ukrepov vidne. V javnem sektorju prednjačijo predvsem ukrepi, povezani s starševskim dopustom in podporo aktivnemu očetovstvu, medtem ko v zasebnem sektorju prevladujejo ukrepi na področju obveščanja in komuniciranja ter vključevanja družini prijazne politike v strateški načrt podjetja (Černigoj-Sadar 2007, 108–111).

Prva generacija dobitnikov osnovnega certifikata je vključevala 32 slovenskih podjetij. To je mnogo več kot pri uvajanju certifikata v Nemčiji in Avstriji (Kranjc-Kušlan v Klemenc-Dinjaški 2007). Kot sem že omenila zgoraj, so podjetja prve generacije v povprečju izbrala 12 ukrepov (Černigoj-Sadar 2007, 107) oziroma, kot je navedel Aleš Kranjc Kušlan, 9,5 ukrepa v povprečju. Največ izbranih ukrepov se nanaša na politiko

informiranja in komuniciranja (109), delovni čas (60) in razvoj kadrov (38), najmanj pa na storitve za družino (10) (Kranjc- Kušlan v Klemenc-Dinjaški 2007). Največ podjetij (kar 22 od 32) se je odločilo za ukrep t.i. otroškega časovnega bonusa, ki pomeni, da se zaposlenim z otroki priznajo dodatne delovne ure ali dodatni prosti dnevi, ki jih lahko koristijo npr. za uvajanje otroka v vrtec ali šolo. Drugi generaciji so bili osnovni certifikati podeljeni novembra 2008. 32 podjetjem se je pridružilo še 11 novih (poslovni-bazar.si 2008). Tretji krog prejemnikov certifikata, podeljen 15. maja 2009, vključuje 6 novih podjetij.

#### 5.2.1.4 RAZLOGI NEKATERIH PODJETIJ ZA VKLJUČITEV V PROCES PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA

Zavarovalnica Maribor je pri vpeljevanju certifikata DPP imela testno vlogo. Pri njih so namreč pilotno testirali slovenskemu socioekonomskemu okolju prilagojeno metodologijo certificiranja, ki je bila kasneje uporabljena v drugih organizacijah .

Predsednik Uprave Zavarovalnice Maribor g. Drago Cotar kot glavni razlog za odločitev o pridobitvi certifikata DPP navaja dobre izkušnje podjetij iz tujine. Te izkušnje namreč kažejo, da imajo družinam prijazna podjetja nadpovprečne finančne rezultate, saj so zaposleni zaradi motivacije pri delu učinkovitejši (Žaucer-Šefman 2007b, 60).

V podjetju Lek so želeli poleg že ustaljenih ukrepov DPP uvesti še nekatere nove, ki bodo dodatno pripomogli k uravnoveženju službenega in zasebnega življenja. Osredotočeni so bili predvsem na mlade matere in družine (Klemenc-Dinjaški 2007).

Sestrski podjetji Domenca, d. o. o., in TI, d. o. o., sta se za certificiranje odločili zato, ker želita svojim zaposlenim omogočiti dobre delovne razmere. Družini prijazne ukrepe so v podjetjih neformalno že izvajali. Ponudila se jim je torej priložnost, da te ukrepe še formalizirajo. Katalog pa jim je bil odličen vir za izbor še dodatnih ukrepov (Peternel 2007a).

Glavni namen Bolnišnice Golnik je bil izboljšati pripadnost zaposlenih, saj je v zdravstvu zaradi izmenskega delovnega časa in dela med vikendi še toliko težje usklajevati delovne in družinske obveznosti.

Poslovna skupina Sava je želela z uvedbo certifikata DPP povečati motivacijo, produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih ter njihovo pripadnost podjetju, njen cilj pa je bil tudi povečati ugled podjetja (Peternel 2007b).

Podjetje Planet GV, Poslovno izobraževanje, d. o. o., se je za certificiranje odločilo zaradi nedavnega povečanja družinskih članov zaposlenih v podjetju. Formalizirali so že izvajane prakse in dodali še nekaj novih (Žižek 2007).

V Poslovnem sistemu Mercator, d. d., so se za vpeljavo certifikata odločili predvsem zaradi obstoječega stanja, saj je bilo v letu 2007 na porodniškem dopustu kar 223 zaposlenih mamic. Zaposlenim želijo omogočiti lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja (Jazbec 2007).

Cilj podjetja Si.mobil, d. d., je ustvarjati delovno okolje, ki bi preprečevalo konfliktnost starševske in karijerne vloge. Zavedajo se, da je družini prijazna politika del družbene odgovornosti podjetja oziroma odgovornosti do zaposlenih (Si.mobil 2007).

V Mobitelu in Telekomu Slovenije, ki sta del druge generacije prejemnikov osnovnega certifikata, se zavedajo, da so podjetja, ki ne pozabijo in se osredotočajo tudi na ukrepe usklajevanja dela in družinskega življenja, visoko na lestvici zaželenih delodajalcev (Cvjetović 2008).

Podjetja, ki so prejela certifikat DPP, se zavedajo, kako pomembno je v današnjem času poleg uspešnega dela v podjetju imeti tudi kvalitetno družinsko življenje. Ljudem sta namreč obe vrednoti pomembni, na samem vrhu lestvice vrednot. Podjetja želijo zaposlenim omogočiti oboje, želijo, da so zaposleni zadovoljni, podjetju bolj pripadni, bolj motivirani, hkrati pa se zavedajo, da si s tem dvigujejo svoj ugled, so bolj konkurenčni in dosegajo boljše finančne rezultate.

### 5.2.2 POZITIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE V PODJETJIH

Raziskave, izvedene v nemških podjetjih, ki izvajajo družini prijazno politiko, so potrdile, da imajo družini prijazni ukrepi v 90 odstotkih podjetij pozitivne posledice tako za zaposlene, kot za delodajalce. Zaposleni zaradi boljših delovnih pogojev ne zapuščajo podjetja, delodajalci pa lažje pritegnejo kakovostne kadre (Stropnik 2007: 144). Delojemalec lažje usklajuje delovno in družinsko življenje, delodajalec pa se ponaša z boljšimi finančnimi rezultati (Stropnik 2007, 147).

### 5.2.2.1 POZITIVNE POSLEDICE ZA ZAPOSLENE

Družini prijazna politika v podjetju zaposlenim omogoča lažje usklajevanje dela in družinskega življenja, to pa ima naslednje pozitivne vplive (Stropnik 2007, 147–149):

1. boljša kakovost tako delovnega kot družinskega življenja
2. manjša obremenitev s stresom, manjša izpostavljenost izgorevanju, depresiji zaradi konfliktnosti med delovnimi in družinskimi obveznostmi (z reorganizacijo dela)
3. več časa, ki ga starši lahko preživijo s svojimi otroki ali partnerjem (z ukrepi prožnega delovnega časa – pomembno je, da ti ukrepi niso vsiljeni)
4. lažja ponovna vključitev v delovni proces po daljši odsotnosti (s politiko informiranja in komuniciranja – z obveščanjem o aktualnih zadevah ter vabilom na izobraževanja)
5. razbremenitev zaposlenih (z raznimi storitvami za družino, med njimi je tudi vrtec v podjetju)

### 5.2.2.2 POZITIVNE POSLEDICE ZA PODJETJA

(Stropnik 2007, 149–150):

1. večja motiviranost in predanost podjetju
2. večja koncentracija, učinkovitost in storilnost zaposlenih
3. manjša fluktuacija (zaradi možnosti usklajevanja dela in družine)
4. dobra organizacijska klima (zaradi upoštevanja interesov sodelavcev in podrejenih)
5. več človeškega kapitala (zaradi ukrepov, povezanih z razvojem kadrov)
6. privlačnost podjetja za najboljše kadre (zaradi pozitivne podobe podjetja v javnosti)
7. večje zadovoljstvo strank (zaradi kakovostnega dela zaposlenih)
8. večja konkurenčnost podjetja (zaradi strokovnega in učinkovitega kadra)

Kljub številnim pozitivnim učinkom pa se mnogi delodajalci za družini prijazne ukrepe v podjetju ne odločijo. Razlog je ta, da nimajo konkretnih merljivih dokazov in popolnih analiz stroškov in koristi. Pri družini prijaznih ukrepih je namreč izredno težko ali celo nemogoče izvesti kvantitativno raziskavo in tako za vsak ukrep primerjati

stroške in koristi. Tako se delodajalci za družini prijazne ukrepe največkrat odločijo na osnovi lastnih vrednot, stališč in prepričanj (Stropnik 2007, 150–152).

Analize stroškov in koristi pa kljub temu obstajajo. Prve študije so izvedli v ZDA, kasneje v Veliki Britaniji, v letu 2003 pa tudi v Nemčiji. Raziskave kažejo v prid družini prijaznim politikam.

Nemška študija je bila opravljena na desetih srednje velikih podjetjih. V študiji so se omejili samo na tiste ukrepe, ki so namenjeni staršem majhnih otrok, in izključno na tiste učinke, ki jih je mogoče evidentirati, denarno ovrednotiti in izolirati od vpliva drugih dejavnikov. Nemerljivih učinkov, kot so motivacija, storilnost in učinkovitost, v raziskavo niso zajeli. Ukrepi, ki so jih izvedli in na katerih so naredili analizo, predstavljajo stroške podjetja in so naslednji:

1. ohranjanje stikov s podjetjem med starševskim dopustom, programi ponovnega uvajanja staršev v delo, svetovanje staršem
2. krajši delovni čas po vrnitvi s starševskega dopusta in prožen delovni čas za starše glede na njihove potrebe
3. delo na daljavo v času, ko otroci še niso samostojni
4. otroško varstvo, organizirano ali podprto s strani podjetja

Učinki teh ukrepov so se izkazali kot koristni na naslednjih področjih:

### **1. manjši izdatki za zaposlovanje novega kadra**

Sem sodijo stroški za nezasedeno delovno mesto, oglaševanje, izbire novega delavca, zaposlitve, izobraževanja in usposabljanja in stroški manjše storilnosti v času uvajanja. V povprečju so bili ti stroški ocenjeni na 9.500 evrov za nižji dohodkovni razred, 23.000 evrov za srednji dohodkovni razred in 43.200 evrov za višji dohodkovni razred. Podjetje, ki je družini prijazno, bo zaradi privlačnosti lažje zapolnilo prosto delovno mesto, za kar se lahko stroški zaposlitve novega delavca znižajo tudi do 20 %.

### **2. nižji izdatki, ki se nanašajo na ponovno uvajanje v delo**

Daljša kot je odsotnost osebe na starševskem dopustu, večji so stroški ponovnega uvajanja. V primeru več kot treh let starševskega dopusta so ti stroški že primerljivi s stroški zaposlitve novega delavca, medtem ko po šestih mesecih znašajo 15 %, po enem letu (kolikor je predviden starševski dopust pri nas) pa 30 %. Stroške ponovnega uvajanja je mogoče zmanjšati z izobraževanjem in obveščanjem med starševskim dopustom, z občasnim krajšim delom, s predčasno trajno vrnitvijo na delovno mesto, z možnostjo dela na daljavo ali možnostjo dela za krajši delovni čas od polnega.

### **3. nižji stroški, ki so posledica manj bolniških odsotnosti zaradi otrok**

Zaradi družini prijazne politike lahko starši namesto bolniške odsotnosti zaradi otrok koristijo nadure, delajo na domu itd.

Raziskava je pokazala, da družini prijazne politike kažejo konkretne pozitivne ekonomske učinke. Nekatera preučevana podjetja v Nemčiji so zmanjšala stroške za 6.900 EUR letno na zaposlenega na starševskem dopustu, druga tudi do 38.000 EUR, odvisno od kvalifikacijske strukture in števila staršev na starševskem dopustu (zgornji paket ukrepov je bil namreč namenjen samo njim) (Prognos AG v Stropnik 2007, 166–168). Potrebno pa je upoštevati tudi dejstvo, da starševski dopust v Nemčiji lahko traja do treh let, medtem ko je v Sloveniji obdobje dopusta za nego in varstvo otroka omejeno na 260 dni (Domadenik in Redek 2007, 45). To pomeni, da se stroški ponovnega uvajanja v primerjavi z zaposlitvijo novega delavca gibljejo okoli 30 %.

Naslednja študija, ki jo je izvedel Prognos AG v Nemčiji za fiktivno podjetje s 1.500 zaposlenimi, povprečno spolno strukturo zaposlenih in rahlo nadpovprečno kvalifikacijsko strukturo, je pokazala, da družini prijazni ukrepi v podjetjih lahko znižajo stroške v času starševskega dopusta za 13 %, stroške zaposlovanja novega kadra zaradi fluktuacije za 31 % in stroške ponovnega uvajanja na delovno mesto za 33 %. Ob izračunu niso bili upoštevani verjetni učinki, kot so motivacija in pripadnost podjetju, medtem ko so bili upoštevani visoki stroški podjetja za družini prijazno politiko, ki vključujejo obsežen program otroškega varstva z lastnim vrtcem podjetja (Prognos AG v Stropnik 2007, 168–169).

Dobra praksa nekaterih podjetij pa še ne pomeni, da bodo enaki ukrepi tudi v drugem podjetju padli na plodna tla. Vsaka organizacija predstavlja svojo zgodbo. Ustreznost ukrepov je odvisna predvsem od (Stropnik 2007, 171):

1. ideologije, kulturnih vrednot in norm (enakost med spoloma, družinska politika)
2. splošne javne ponudbe storitev za družine
3. formalnih odnosov med delodajalci in delojemalci



### 5.2.3 RAZLOGI PODJETIJ ZA NEVKLJUČITEV

Družini prijazne ukrepe večkrat uvajajo velika kot majhna podjetja, več ukrepov je v podjetjih, kjer prevladujejo ženske, sploh če so te na vodilnih položajih, uvajanje ukrepov pa je odvisno tudi od mišljenja vodstva upravljanja s človeškimi viri (Walsh v Stropnik 2007, 142–143). Na splošno imata velik vpliv na uvajanje ukrepov gospodarska situacija in pa trend v tistem času (European Commission v Stropnik 2007, 143).

Podjetja se v mnogih primerih ne odločijo za ukrepe. Kot argument navajajo stroške, ki naj bi bili pogosto večji od koristi. Ti stroški se nanašajo predvsem na (European Commission, Prognos AG, Hartig et al., Yasbek, Evans v Stropnik 2007, 161):

1. stroške uvedbe ukrepov
2. stroške izvajanja ukrepov (predvsem administrativni in organizacijski stroški)
3. začasno večkratno izgubo človeškega kapitala (možnost daljših odsotnosti zaposlenih zaradi družini prijazne politike)
4. stroški nadomeščanja začasno odsotnih zaposlenih
5. začasno znižanje produktivnosti zaradi nadomeščanj
6. manjša motiviranost tistih zaposlenih, ki ne morejo koristiti družini prijaznih ukrepov

Raziskave v Veliki Britaniji iz leta 2003 kažejo, da podjetja z družini prijaznimi ukrepi vendarle nimajo veliko stroškov. 76 odstotkov podjetij je poročalo, da z uvedbo ukrepov niso imeli nobenih stroškov. Od ostalih 24 odstotkov podjetij, ki poročajo o stroških, pa je le 7 odstotkov takih, ki v zvezi z družini prijaznimi ukrepi beležijo precejšen strošek (Woodland v Stropnik 2007, 161).

Po drugi strani pa stroške podjetja viša tudi odsotnost ukrepov družin prijazne politike. Zamude, nenačrtovane odsotnosti, manjša osredotočenost na delo vplivajo na storilnost. Fluktuacija, zmanjšanje motivacije in učinkovitosti ter slabi odnosi v podjetju pa stroške še povečujejo (Duxbury v Stropnik 2007, 162).

Delodajalci lahko z družini prijaznimi ukrepi pokrijejo, ali pa, kot v mnogih primerih, celo presežejo stroške, ki jih imajo z uvedbo družini prijazne politike (Brown Johnson in Provan v Stropnik 2007, 162).

Družini prijazni ukrepi pa imajo lahko kljub pozitivnemu namenu negativne posledice tako za zaposlene kot za podjetja.

#### 5.2.3.1 NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV ZA ZAPOSLENE

(Stropnik 2007, 163–164):

1. Politika enakih možnosti bi morala biti osnova za vpeljevanje ukrepov usklajevanja dela in družinskega življenja. Ravno ukrep, povezan z možnostjo krajšega delovnega časa (v nadaljevanju KDC), pa ustvarja neenakost med zaposlenimi. Nekateri si namreč kljub možnosti KDC težko privoščijo koriščenje tega, saj jim prinese občutno nižji zaslužek.
2. KDC v mnogih primerih onemogoča karierno napredovanje. Zaposleni, ki ga koristijo, manjkajo na dodatnih izobraževanjih in sestankih, nekateri delodajalci pa prisotnost v podjetju povezujejo s pripadnostjo podjetju.
3. Tudi tisti, ki izvajajo delo na domu, imajo v praksi manjšo možnost napredovanja, manj možnosti za strokovni razvoj, predvsem pa manj možnosti za socializacijo v podjetju kot ostali, ki so tam fizično prisotni.
4. Obstajajo primeri, ko delodajalci stroške uvajanja družini prijaznih ukrepov prenesejo na zaposlene tako, da jim znižajo plačo ali pa zmanjšajo možnost napredovanja. Del sredstev za zvišanje plač se sicer lahko nameni za družini prijazne ukrepe ob predhodnem soglasju zaposlenih, vprašanje pa je, kako se bodo na to odzvali tisti, ki družini prijaznih ukrepov nimajo namena koristiti.
5. Uvedba ukrepov družini prijazne politike lahko ustvarja občutek neenakopravnega položaja tudi med zaposlenimi brez otrok, ki jim taka politika nalaga le dodatno delo, ki ga morajo opraviti namesto zaposlenega z otroki. Njim taka politika ne nudi nobenih ugodnosti, povzroča le jezo zaradi občutka, da od njih pričakujejo več

### 5.2.3.2 NEGATIVNE POSLEDICE DRUŽINI PRIJAZNIH UKREPOV ZA PODJETJA

1. Po raziskavah sodeč, imajo največ težav pri usklajevanju dela in družinskega življenja majhna podjetja. Tam je namreč mnogo težje reorganizirati delo, sploh če je navzočih delavcev premalo (Prognos AG v Stropnik 2007, 165).
2. Skrajšan delovni čas in delitev delovnega mesta lahko kljub večji storilnosti na dolgi rok podjetju prineseta slabše finančne rezultate. Vzrok je manj delovnih izkušenj, manj dodatnega izobraževanja in manjša storilnost zaradi manjše možnosti napredovanja. Ob vsakodnevni primopredaji pa se seveda izgubi tudi nekaj informacij (Gray v Stropnik 2007, 165).
3. Delo na daljavo in različne fleksibilne oblike dela so lahko zaposlenim vsiljene in do njih celo neprijazne (Stropnik 2007, 148).
4. Manjša storilnost zaposlenih brez otrok, ker se čutijo zapostavljene. Dodatno motiviranje teh zaposlenih pomeni dodaten strošek za podjetje (Gray v Stropnik 2007, 166).

### 5.2.4 PREDŠOLSKA VZGOJA V ORGANIZACIJI PODJETJA KOT DRUŽINI PRIJAZEN UKREP

Problematika usklajevanja dela in družine se pokaže po vrnitvi staršev na delovno mesto, ko ti v sorazmerno kratkem času po rojstvu otroka izkoristijo vse oblike dopustov, ki jim pripadajo, in otroka za čas, ko so sami na delovnem mestu, oddajo v predšolsko varstvo. Pri tem pa se pojavi sporno vprašanje, kdo je odgovoren za vzgojo in varstvo predšolskega otroka. Ali bo problem potisnjen v zasebno sfero ali pa bo država prepoznala vprašanje kot problem, ki ga je potrebno umestiti v javno politiko.

V zadnjih treh desetletjih se je močno razvijala javna skrb za otroško varstvo. Pomen in dostopnost javnih vrtcev se ne zmanjšujeta niti danes (Kanjuro-Mrčela 2007, 17).

Vrtci pri nas poslujejo vsak delovni dan v letu, nekateri imajo dežurstva tudi ob sobotah. Odpiralni čas določi svet vrtca glede na potrebe staršev in glede na določen okvir, ki je najmanj 9 ur in največ 16 ur dnevno. V največ primerih je vrtec odprt 10 do 11 ur dnevno, od 6.00 pa do 16.30.

Zaznati je problematično dejstvo, da imajo vrtci svoj delavnik, ki se v današnjem času vedno manj sklada z delovnim časom zaposlenih staršev. Raziskava iz leta 2004, narejena na vzorcu 608 staršev otrok, starih do sedem let, je pokazala, da skoraj polovica staršev zaradi delovnih obveznosti ne uspe ujeti delovnega časa vrtecev. Do nedavnega zgoraj omenjeno še ni predstavljalo velike težave. Javni vrtci ali vrtci s koncesijo so bili zadovoljivi (Kanjuo Mrčela 2007, 22), zato podjetja razmišljanju o lastnemu vrtcu ali lastnem varstvu kot sredstvu lažjega usklajevanja dela in družine niso posvečala večje pozornosti.

Podjetij, tako javnih kot zasebnih, ki bi v tem trenutku imela lasten vrtec ali varstvo otrok, ni veliko. Se pa v zadnjem času, bolj kot v preteklosti, zaznava, da podjetja razmišljajo tudi v tej smeri. O lastnem vrtcu so tako že začeli razmišljati tudi v Bolnišnici Golnik. V prihodnosti nameravajo izvesti raziskavo, s katero bi ugotovili, kakšen je interes zaposlenih glede tega. V primeru ugotovitve potreb po tem bodo sprožili nadaljnje aktivnosti (Kovačič 2007).

Danes se med ukrepi, namenjenimi storitvam za družino, pojavljajo tudi naslednji ukrepi:

1. lasten vrtec v podjetju
2. svetovanje in posredovanje pri iskanju varstva
3. pomoč pri varstvu otrok v nujnih primerih (podjetje sodeluje z agencijo)
4. podaljšano varstvo (podjetje sodeluje z lokalno ustanovo)
5. urejen prostor v podjetju, namenjen otrokom in staršem (prostor za nego, previjanje, igralnica itd.)

Zanimivo je, da se podjetja med vsemi možnimi ukrepi DPP za tovrstne ukrepe odločajo v najmanjši meri. Gre namreč večinoma za ukrepe, za organizacijo katerih naj bi poskrbela država. Vsaj tako je v Evropi. Izjemi sta Nizozemska, kjer je otroško varstvo že v osnovi skupna odgovornost vlade, delodajalcev in delojemalcev, ter Velika Britanija, kjer sta praksi zagotavljanja otroškega varstva s strani delodajalcev in tovrstna podpora večje kot v drugih evropskih državah (Evropska komisija v Stropnik 2007, 141).

Odločitev za ali proti ustanovitvi otroškega vrtca v podjetju ali omogočanje drugih oblik otroškega varstva ostaja torej presoja delodajalca. Tisti, ki so omenjeno že izvedli, navajajo številne pozitivne posledice, kot so:

1. manjša fluktuacija (zaradi lažjega usklajevanja dela in družinskega življenja)
2. manjša odsotnost z delovnega mesta (podjetje nudi varstvo tudi v času nadur)
3. povečana produktivnost in zmanjševanje stresa zaposlenih (med delovnim časom staršem ni potrebno skrbeti za organizacijo pravočasnega prevzema otroka v vrtcu ali nadomestno varstvo)
4. lažje pridobivanje novih delavcev (podjetje je zaradi tovrstnih ukrepov bolj privlačno za kakovosten kader)

Glavni namen varstva otrok je zagotoviti prisotnost staršev na delovnem mestu v primerih, ko jih delodajalec nujno potrebuje (Stropnik 2007, 145), pri čemer pa Stritihova opozarja, da je lahko otrok v javni predšolski instituciji največ devet ur dnevno, ne pa toliko, kot bi morda pričakoval ali zahteval od staršev delodajalec (Stritih 2009). Namen družine je, da otroci preživijo nekaj kvalitetnega časa tudi znotraj nje, ne pa, da dejansko tam samo spijo. Tudi Uletova poudarja pomen družine kot izredno pomembne vzgojne institucije, ki jim v današnjem času sicer ne preostane drugega, kot da ji pri vzgoji pomagajo druge institucije. Pomembno pa je, da te ne nadomestijo njenih temeljnih funkcij (Ule 1986, 45).

## **6 ANALIZA PRIMERA: PODJETJE KOT ORGANIZATOR VZGOJE IN VARSTVA PREDŠOLSKIH OTROK – Primer podjetij Lek, d. d., in Istrabenz Gorenje, d. o. o.**

### **6.1 PREDSTAVITEV PODJETJA LEK, D. D.**

Lek farmacevtska družba, d. d., (v nadaljevanju Lek) velja za pomemben člen vodilne globalne generične družbe Sandoz, ki je divizija skupine Novartis. Njegova področja delovanja so usmerjena v razvijanje izdelkov in tehnologij, proizvodjanje učinkovin in zdravil, vertikalno integriranih izdelkov ter biofarmaceutskih izdelkov. Lek deluje kot center oskrbe za trge severovzhodne Evrope, jugovzhodne Evrope in Skupnosti neodvisnih držav, prodaje Slovenije ter prodajnih storitev za globalne Sandozove trge. S svojimi podjetji in predstavništvu posluje v več kot 20 državah, sicer pa deluje v več kot 100 državah sveta.

V Sloveniji zaposluje Lek preko 2400 ljudi. Podjetja so prisotna na štirih lokacijah, in sicer v Ljubljani, kjer je tudi sedež, v Mengšu, Prevaljah in Lendavi. Delovanje podjetja vključuje vse poslovne funkcije – razvoj, proizvodnjo in prodajo. V Ljubljani se ukvarjajo predvsem s proizvodnjo farmacevtskih preparatov (Lek 2007). Lek beleži visok odstotek zaposlenih žensk, teh je 48 odstotkov, med vodstvenimi delavci je več žensk kot moških.

#### **6.1.1 USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE V PRAKSI**

Podjetje Lek je že v preteklosti izvajalo družini prijazne ukrepe, v maju 2007 pa so tudi formalno prejeli osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Mag. Marjan Novak, delavski direktor, poudarja, da pridobitev naziva DPP ni bil primarni cilj Leka pri vključitvi v formalni proces. Cilj je bil predvsem uvesti novosti, ki bodo zaposlenim omogočile lažje usklajevanje zasebnega in službenega življenja. Vsekakor pa je certifikat znamenje zaposlenim in kandidatom za zaposlitev, da se v podjetju zavedajo pomembnosti tega področja in tako na njih pozitivno vpliva (Novak 2009).

V podjetju Lek so želeli poleg že ustaljenih ukrepov DPP uvesti še nekatere nove, ki bodo dodatno pripomogli k uravnoveženju službenega in zasebnega življenja. Osredotočeni so bili predvsem na mlade matere in družine (Klemenc-Dinjaški 2007).

Podjetje je sedaj v fazi pridobivanja stalnega certifikata DPP. V nadaljevanju navajam skupek ukrepov, ki jih podjetje že izvaja, ali jih bo začelo izvajati v bližnji prihodnosti, z namenom lažjega usklajevanja delovnega in družinskega življenja.

Podjetje je izbralo ukrepe iz predloženega Kataloga ukrepov, ki so vezani na naslednja področja aktivnosti:

1. delovni čas (2)
2. organizacija dela (1)
3. delovno mesto (1)
4. politika informiranja in komuniciranja (6)
5. veščine vodstva (1)
6. razvoj kadrov (1)
7. struktura plačila in nagrajevani dosežki (1)

V nizu ukrepov, vezanih na delovni čas, se je podjetje Lek odločilo za izvajanje naslednjih (Novak 2009):

- *Fiksen delovni čas z izbiro prihoda.* V Leku se zavedajo, da ima mnogo zaposlenih že pred prihodom na delovno mesto obveznosti, povezane predvsem z oddajo otrok v varstvo, vrtec, šolo, zato bodo podaljšali čas prihoda na delovno mesto do 8.30 tam, kjer je to mogoče.
- *Časovni konto.* Namen ukrepa je, da lahko zaposleni po dogovoru z vodjo koristijo opravljene presežene ure za dopust brez prihoda v službo. Prednost porabe imajo tisti zaposleni, ki koristijo nadure, vezano na skrb za otroka ali bolnega družinskega člana. V naslednje koledarsko leto se lahko prenese 8 »plus« ur, kar je 3 ure več kot pred uvedbo ukrepa.

Ukrepi, vezani na organizacijo dela:

- *Preverjanje delovnih procesov.* Redno preverjanje delovnih procesov, tudi z vidika možnosti usklajevanja delovnega in družinskega življenja.

Ukrepi, vezani na delovno mesto:

- *Možnost dela doma.* Tudi v Leku se je pojavila potreba po uvajanju dela na domu. Upravičenost tega mora zaposlenemu potrditi nadrejeni in izvršni direktor enote. Delo na domu se lahko izvaja le v primeru, kjer ZVO v imenu delodajalca lahko zagotovi varne pogoje dela.

Ukrepi, vezani na politiko informiranja in komuniciranja:

- *Informacijske platforme.* V Leku bodo v prihodnje na intranetu vzpostavili novo rubriko o družini prijaznem podjetju, saj je pomembno, da so zaposleni obveščeni o tem, kaj lahko pričakujejo pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja.
- *Delovna srečanja/ zbori zaposlenih.* Problematika usklajevanja delovnega in družinskega življenja bo stalna točka delovnih srečanj zaposlenih, ki lahko postavljajo vprašanja, opozorijo na težave in podajajo predloge rešitev.
- *Mnenjske raziskave.* Vodstvo preko vprašalnikov, debatnih krožkov ali intervjujev zbira informacije glede zadovoljstva zaposlenih z usklajevanjem delovnih in družinskih obveznosti ter sprejema predloge izboljšav.
- *Pooblaščenec za vprašanja poklica in družine.* Ta ukrep je v Leku med najbolj priljubljenimi. Naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklica in družine je prevzel mag. Marjan Novak, ki zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi glede na podjetje.
- *Dan odprtih vrat.* Svojci zaposlenih bodo na dnevu odprtih vrat imeli možnost spoznati delovno okolje svojih bližnjih. Za njih bo organizirana tudi predstavitev podjetja.
- *Odnosi z javnostmi.* S primeri dobrih praks v Leku je in bo tudi v bodoče obveščena javnost ter poslovni partnerji.

Ukrepi, vezani na veščine vodstva:

- *Izobraževanje za vodilne.* Za razvoj socialnih veščin in senzibilnosti vodilnih kadrov bodo v Leku pripravili izobraževanje s področja »mehkih veščin«. Socialne veščine bodo tudi pri izboru in napredovanju kadrov pomemben element.

Ukrepi, vezani na razvoj kadrov:

- *Oglaševanje enakih možnosti.* V Leku želijo tudi širšo javnost seznaniti z njihovo aktivno vlogo pri družbeni odgovornosti do zaposlenih. V ta namen bodo pri oglasih za zaposlitev navedli »Spoštujemo načelo enakih možnosti«, s čimer bodo povečali ugled podjetja in prenašali vrednote družini prijaznejšega podjetja tudi v zunanje okolje.

Ukrepi, vezani na strukturo plačila in nagrajevane dosežke:

- *Ponudba za prosti čas.* V Leku bodo med počitnicami organizirali varstvo z možnostjo dodatnih dejavnosti za otroke zaposlenih. Poleg tega bodo po različnih društvih poskušali doseči cenovno ugodne pogoje za otroke zaposlenih. Ta ukrep bi lahko umestili tudi med *storitve za družino*.



### 6.1.2 LEKOV VRTEC

Prvi Lekov vrtec je začel delovati že leta 1975, ko so se v podjetju odločili, da bodo zaradi prostorske stiske v ostalih vrtcih hišo ob lokaciji podjetja v Ljubljani preuredili v prostor, namenjen varstvu predšolskih otrok. Leta 2006 je bila sprejeta odločitev o gradnji novega vrtca, saj stari prostori niso več zadoščali potrebnim varnostnim standardom. Odločitev je obrodila sadove, saj so starši že leta 2008 lahko otroke oddali v varstvo v popolnoma nov vrtec, ki ga je zagotovilo podjetje. Novi prostori oddelkov Leka so bili zgrajeni po Pravilniku o normativih in standardih, ki jih določa Zakon o vrtcih. Investicija je znašala 700.000 EUR.

Lek še naprej skrbi za vse investicije, stroške obnove, vzdrževanje, pripadajočo opremo ter didaktična in druga sredstva za program, medtem ko zakoniti delež za izvajanje programa z Zakonom o financiranju vzgoje in izobraževanja v javnih zavodih zagotavlja Mestna občina Ljubljana (v nadaljevanju MOL). S strani MOL-a so financirani strokovni in tehnični delavci ter program, ki je javno veljaven, določen s kurikulumom za vrtece.

V Lekovem vrtcu Najdihojca je trenutno 48 otrok, razdeljenih v tri skupine. V vrtec se po Zakonu o vrtcih lahko otroka vključi, ko dopolni starost 11 mesecev.

Potrebno število zaposlenih se potrdi s strani MOL-a za vsako šolsko leto posebej glede na število oddelkov vrtca oziroma število vključenih otrok ter drugih, zakonsko določenih pogojev (npr. otrok s posebnimi potrebami). Trenutno so v Lekovem vrtcu trije vzgojitelji in trije pomočniki vzgojiteljev ter dva svetovalna delavca za celoten vrtec Najdihojca.

Lekov vrtec Najdihojca je odprt od ponedeljka do petka od 7 ure do 17 ure. V ta čas se šteje jutranje in popoldansko združevanje med skupinami ter osrednji čas, ko se izvaja program v posameznih oddelkih. Poslovalni čas vrtca se določi vsako šolsko leto znova, potrdi pa ga Svet zavoda, kot je določeno v Zakonu o vrtcih. Poslovalni čas se oblikuje glede na aktualne potrebe staršev po bivanju njihovega otroka v vrtcu. V ta namen se v vrtcu izvede anketa med starši, na osnovi katere se časovno določi izvajanje dnevnega programa vrtca. V kolikor se med letom pokaže, da potrebujejo starši za posameznega otroka vrtec prej ali kasneje, se poslovalni čas lahko prilagodi njihovim potrebam, če so te utemeljene. Nikakor pa ne sme biti predšolski otrok v javnem vrtcu več kot devet ur.

Plačilo staršev za otroka v Lekovem vrtcu se določi s Pravilnikom o plačilih staršev za programe v vrtcih, navedenem v Zakonu o vrtcih. Ta starše razvršča v razrede, upošteva bruto mesečni dohodek na družinskega člana v primerjavi s povprečno bruto plačo na zaposlenega v Republiki Sloveniji in upošteva premoženje družine. Znesek ne sme biti večji od 80 % določene cene programa. Po zakonu je vrtec za drugega otroka v družini, brezplačen (Stritih 2009).

### 6.1.3 RAZLOGI PODJETJA ZA USTANOVITEV VRTCA

Mag. Marjan Novak, član uprave Leka v letu 2008 in vodja projekta Družini prijazno podjetje, je navedel: »V Leku se zavedamo, da v zahtevnem sodobnem življenjskem tempu zaposleni vse težje usklajujejo delo in družino, zato želimo delovno okolje narediti čim prijaznejše in prijetnejše. Leta 2006 smo se pridružili pobudi Družini prijazno podjetje in maja 2007 prejeli osnovni certifikat. Novi Lekov vrtec je ena pomembnejših pridobitev, ki potrjujejo naša prizadevanja na tem področju« (Lek 2008).

Staršem pomeni vrtec v bližini delovnega mesta pomembno prednost. V bližini Leka, na razdalji petih kilometrov namreč delujeta le dva samostojna javna vrtca. Povpraševanje po varstvu otrok pa je veliko. Pomanjkanje vrtcev v okolici je bil po besedah mag. Marjana Novaka eden glavnih razlogov za ustanovitev vrtca v okviru podjetja.

### 6.2 PREDSTAVITEV PODJETJA ISTRABENZ GORENJE, D. O. O.

Temeljna dejavnost podjetja Istrabenz Gorenje energetske sistemi, energetske storitve, d. o. o. (v nadaljevanju Istrabenz Gorenje) je predvsem proizvodnja in prodaja oplemenitene lesne biomase. Po svoji hčerinski družbi GEN-I, d. o. o. (v nadaljevanju GEN-I) uspešno povečuje svoj tržni delež tudi v trgovanju z električno energijo v Sloveniji. Podjetje Istrabenz Gorenje je nastalo leta 2004, ko se je dotedanjemu lastniku Istrabenz, holdinški družbi, d. d., z enakovrednim deležem pridružila družba Gorenje, d. d., z namenom, da bi kot partnerja ustvarjala celovite energetske rešitve. Istrabenz Gorenje ima sedež v Novi Gorici. Njegove hčerinske družbe delujejo v Bosni in Hercegovini, na Hrvaškem, v Italiji, s svojim hčerinskim podjetjem GEN-I, ki je najhitreje rastoča družba v elektroenergetski panogi v Sloveniji, pa je prodrlo na trge bivše Jugoslavije, Makedonije, Albanije, Madžarske in Grčije.

Podjetje Istrabenz Gorenje, d. o. o., v Sloveniji zaposluje 41 delavcev, njegovo hčerinsko podjetje GEN-I pa 73. Obe podjetji se lahko pohvalita z visoko izobraženim kadrom, saj ima večina zaposlenih vsaj visokošolsko izobrazbo. V Istrabenz Gorenju je najštevilčnejša starostna skupina 41–45 let, skoraj enako pa je zastopana tudi starostna skupina 31–40 let. V podjetju GEN-I so najštevilčnejši zaposleni stari 31–40 let, medtem ko starostna skupina zaposlenih do 30 let ne zaostaja dosti za njimi. V GEN-I je odstotek zaposlenih nad 41 let zelo majhen. Izredno zanimivo je predvsem zaradi vrste dejavnosti dejstvo da obe družbi beležita večji odstotek zaposlenih žensk kot moških. Teh je v Istrabenz Gorenju 51 %, v GEN-I pa kar 56 % (Istrabenz Gorenje d.o.o. 2009 in GEN-I, d.o.o. 2009).

### 6.2.1 USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE V PRAKSI

Podjetje Istrabenz Gorenje v praksi izvaja nekatere družini prijazne ukrepe, med katerimi izstopa predvsem organizacija zasebnega varstva otrok zaposlenih, pa tudi otrok, katerih starši niso zaposleni v podjetjih Istrabenz Gorenje ali GEN-I, vse dokler kvote niso zasedene. Podjetje pa se kljub temu ni odločilo za vstop v proces pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje, čeprav so o tem pred časom že razmišljali. Kot glavni razlog za ne-vključitev navajajo prepričanje, da sam certifikat ne pomeni tudi dejanskega izboljšanja stanja v podjetju kot bolj družini prijaznega. »Svetovalno-revizorski postopek nudi zunanja oseba, kar pomeni več dela za zaposlene in ne nujno izboljšanja. Postopek zahteva pregled stanja, predlog ukrepov in orodja, ki se bodo uporabila, vse to pa lahko velikokrat ostane le na papirju. »Bolj smiselno se nam je zdelo dejansko kaj narediti,« je pojasnila ga. Jana Nemec-Golob, v. d. vodje vrtca. Dodala je še, da sam certifikat morda vpliva na pridobivanje novega kadra z majhnimi otroki, manj pa na že zaposlene. Večjo veljavo kot to ima dejanska klima v podjetju (Nemec-Golob 2009).

Istrabenz Gorenje izvaja naslednje ukrepe družini prijazne politike:

Ukrepi, vezani na delovni čas:

- *Časovni konto*. Opravljene nadure zaposleni lahko koristijo.
- *Fleksibilni dnevni odmori*. Odmori med delom so po dogovoru s sodelavci poljubno dolgi in ob poljubni uri. Porabljen delovni čas je seveda potrebno nadomestiti.

Ukrepi, vezani na delovno mesto:

- *Možnost dela od doma.* Določena dela se po predhodnem dogovoru z nadrejenim lahko opravijo doma, če je to v interesu zaposlenega in mu omogoča lažje usklajevanje družinskih obveznosti.
- *Komuniciranje z decentralizirano delujočimi zaposlenimi.* Zaposleni, ki delajo od doma, imajo dostop do strežnika.

Ukrepi, vezani na politiko informiranja in komuniciranja:

- *Raziskave med zaposlenimi.* Preko vprašalnikov se med zaposlenimi zbira informacije o zadovoljstvu in predlogih izboljšav glede celostnega odnosa do zaposlenih.

Ukrepi, vezani na razvoj kadrov:

- *Družinske obveznosti niso razlog za zavrnitev ali ne-napredovanje.* Pri zaposlovanju ali napredovanju družinske obveznosti ne vplivajo na kadrovske odločitve, odločilne so kvalifikacije.

Ukrepi, vezani na storitve za družine:

- *Vrtec v podjetju.* Družba Istrabenz Gorenje organizira zasebno varstvo otrok, pri katerem imajo zaposleni prednost pri vpisu.

Ob primerjavi zgoraj navedenih ukrepov z najbolj pogostimi ukrepi, ki jih izvajajo podjetja, ki so prejela osnovni certifikat DPP, ugotovim, da podjetje Istrabenz Gorenje v praksi izvaja ukrepe, ki jih ne uvrščamo med najbolj pogoste ukrepe prejemnikov osnovnega certifikata, z izjemo časovnega konta, ki je pogost ukrep podjetij. Ukrepov, ki jih beleži omenjeno podjetje, je tudi nekoliko manj, kot jih sicer izvajajo podjetja, ki so prejela certifikat. Se pa podjetje lahko pohvali z redkejšim ukrepom, vezanim na storitve za družine, to je z ustanovitvijo lastnega zasebnega varstva predšolskih otrok.

## 6.2.2 HIŠA OTROK ISTRABENZ GORENJE

Podjetje Istrabenz Gorenje je oktobra 2008 v Novi Gorici ustanovilo zasebno varstvo, imenovano Hiša otrok, namenjeno tako otrokom zaposlenih kot tudi ostalim. Hiša otrok deluje po posebnem pedagoškem načelu – načelu Montessori pedagogike. V Sloveniji je že nekaj takih hiš, ki delujejo v okviru katoliških ustanov, ta pa se od njih loči po tem, da ni vezana na veroizpoved (Rijavec 2008).

Varstvo je zaenkrat urejeno v poslovni stavbi Istrabenz Gorenja, vendar v prihodnosti načrtujejo selitev na primernejšo lokacijo. Podjetje za to dejavnost še nima koncesije, v prihodnje pa jo namerava pridobiti. Do takrat se bo varstvo otrok financiralo le s prispevki staršev in prispevki podjetja Istrabenz Gorenje.

Trenutno je vpisanih 22 otrok, od tega v prvo starostno skupino (1–3 leta) 9 otrok, v drugo starostno skupino (3–6 let) pa 13 otrok. V varstvo Istrabenz Gorenja se lahko otroka vključi, ko dopolni starost 11 mesecev. Vzgojiteljice so štiri, občasno se za pomoč pridruži še pomočnica. Prisotna je tudi svetovalna delavka, inštruktorica Montessori metode. Za vzgojitelje so bila zahtevana dodatna izobraževanja, in sicer tečaj za Montessori vzgojitelja v obsegu 540 ur, ki je potekal v Ljubljani in v Rimu v organizaciji Opera Nazionale Montessori.

Varstvo v Istrabenz Gorenju je odprto od 8. ure do 17. ure, po dogovoru s starši pa tudi od 7.30 dalje.

Prispevek staršev znaša 17 evrov za celodnevno ali poldnevno varstvo s kosilom, brez kosila pa 12 evrov. Plačuje se glede na dneve, ko je otrok vpisan v varstvo, torej ga je možno vpisati tudi samo za dva ali tri dni na teden. Starši so za drugega otroka, tako kot v javnih vrtcih, oproščeni plačila.

### 6.2.3 RAZLOGI PODJETJA ZA USTANOVITEV HIŠE OTROK

Istrabenz Gorenje je eno redkih podjetij v Sloveniji, ki se je odločilo ustanoviti lastno varstvo otrok. Dr. Robert Golob, predsednik uprave družbe, kot glavni razlog za ustanovitev navaja možnost zagotovitve priročnega in kvalitetnega varstva. Verjamejo, da je na področju vzgoje in izobraževanja potreben drugačen pristop, zato so se odločili, da bodo vzgajali po načelu italijanske zdravnice in znanstvenice Marie Montessori (Rijavec 2008).

Podjetje na ta način otrokom svojim zaposlenim nudi kakovostno in priročno varstvo, s tem pa jim ponudi tudi možnost lažjega usklajevanja dela in družine. Povpraševanje po tovrstnem varstvu je veliko, kljub temu da v razdalji petih kilometrov delujejo še trije drugi vrtci. Zaposleni v podjetju Istrabenz Gorenje in GEN-I imajo prednost pri vpisu, odločitev o tem, v kateri vrtec naj vpišejo svojega otroka, pa je v celoti odločitev starša.

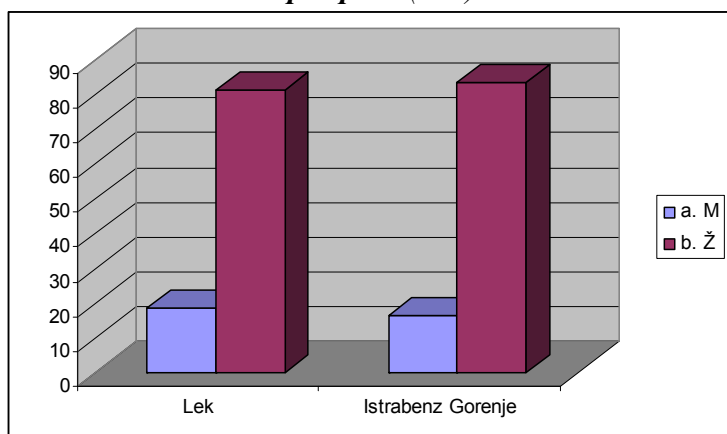
### 6.3 POMEN VRTCA V PODJETJU ZA ZAPOSLENE – primerjava Lekovega vrtca in Hiše otrok Istrabenz Gorenje

Delodajalčevo pričakovanje je po mnenju mag. Marjana Novaka, predstavnika podjetja Lek, da starševstvo ne bo zaviralo aktivnosti na delovnem mestu. Ravno s tem namenom namreč izvaja določene aktivnosti za lažje uravnoteženje zasebnega in službenega življenja. Tako delodajalci kot zaposleni pa so si različni, zato je nekomu nekaj ovira, drugemu spodbuda. Po mnenju ge. Jane Nemec-Golob, v. d. vodje Hiše otrok Istrabenz Gorenje, starševstvo, predvsem pa nega predšolskega otroka v določeni meri vendarle pomeni obremenitev, posebej za ženske. Tudi mag. Marjan Novak potrjuje, da večji del bremena starševstva v današnjem času še vedno nosijo matere.

Vprašalnik za starše je izpolnilo 16 staršev iz Lekovega vrtca Najdihojca, kar predstavlja 35,6 % vseh staršev in 12 staršev iz Hiše otrok Istrabenz Gorenje, kar predstavlja 60,0 % vseh staršev.

V večini primerov so vprašalnik, namenjen staršem otrok, ki imajo v vrtcu Lek ali Hiši otrok Istrabenz Gorenje vsaj enega otroka, izpolnile matere. Vprašalnik so izpolnjevali tisti starši, ki so zaposleni v podjetju Lek ali Istrabenz Gorenje in imajo v podjetniškem vrtcu vsaj enega otroka, in tudi tisti, ki niso zaposleni v nobenem od teh dveh podjetij, niti ni tu zaposlen njihov partner, pa je v enega od vrtcev vendarle vključen tudi njihov otrok. Vprašalnik je lahko izpolnjeval le eden od staršev in ne oba.

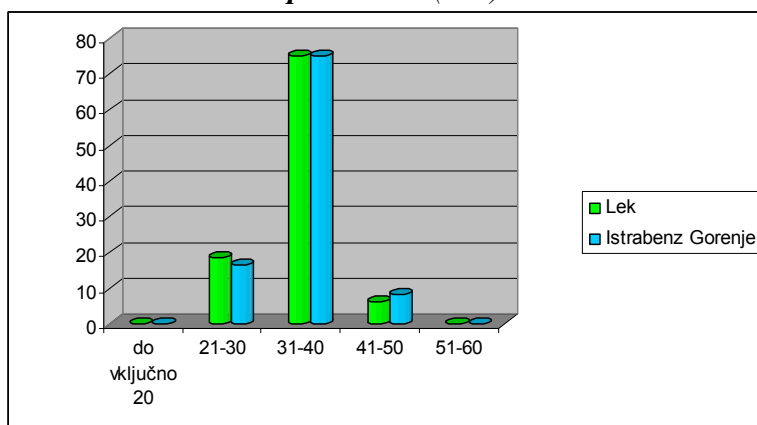
Graf 6.1: *Anketiranci po spolu (v %)*



Kot sem že omenila, so večino vprašalnikov v obeh vrtcih izpolnile ženske. Teh je bilo v Leku 81,5 %, v Istrabenz Gorenju pa 83,3 %. Vprašalnike so vzgojiteljice razdelile

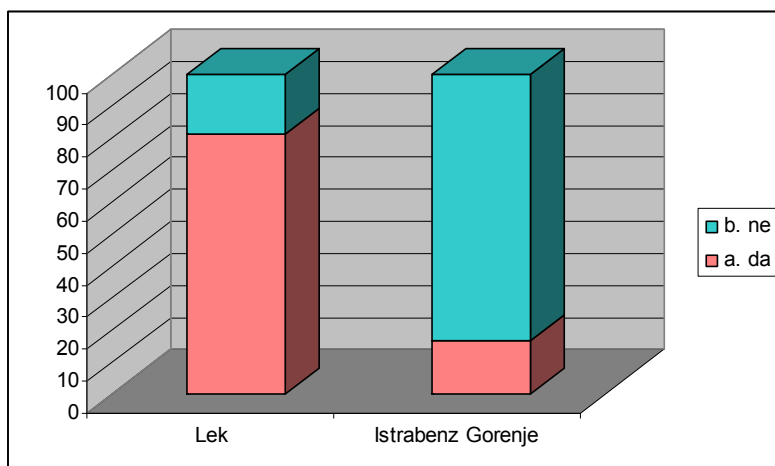
staršem v času, ko so pripeljali svojega otroka v vrtec, ali pa ob prihodu ponj. Iz vrnjenih vprašalnikov lahko sklepam, da svoj delovni čas z odpiralnim časom vrtca še vedno usklajujejo predvsem ženske. Na osnovi tega ne morem sklepati na neenakomerno porazdelitev dela znotraj družine, lahko pa rečem, da ta del skrbi še vedno, kot kaže, po večini prevzemajo ženske. Ravno ta del pa je eden pomembnih pokazateljev usklajevanja službenega in družinskega življenja oziroma skrbi za otroka. Po zakonu o vrtcih otrok ne bi smel preživeti v javnem vrtcu več kot devet ur. Delodajalci, ki ustanovijo zasebni vrtec, pa bi lahko z namenom podaljševanja delovnega časa zaposlenega to izkoriščali. Na primeru Istrabenz Gorenje ugotavljam, da ni tako, saj je celoten delovni čas vrtca razširjen na devet ur. Iz navedenih primerov torej sklepam, da matere s predšolskim otrokom v teh podjetjih težje podaljšujejo delovni čas kot očetje, kadar bi delodajalec to želel, saj so vezane na delovni čas oziroma določen omejen čas, ki ga otrok lahko preživi v vrtcu.

Graf 6.2: *Anketiranci po starosti (v %)*



Tudi pri starosti anketirancev se med podjetji soočimo z zelo podobno sliko. Največ, v obeh primerih 75,0 %, je bilo anketiranih, starih med 31 in 40 let, torej predvsem tistih, ki se že lahko pohvalijo z nekaj leti delovne dobe in delovnih izkušenj. Daleč zadaj jim sledijo anketiranci med 21 in 30 let, torej tisti, ki se spopadajo z začetki svoje kariere, ali pa so še nedavno tega vstopili na trg dela. Teh anketiranih staršev je bilo v Lekovem vrtcu 18,8 %, v varstvu Istrabenz Gorenje pa 16,7 %. Odgovore so prispevali tudi starši v starostni dobi od 41 do 50 let. Teh je bilo iz Lekovega vrtca 6,3 %, iz varstva Istrabenz Gorenje pa 8,3 %. Nobeden od staršev, ki so izpolnili vprašalnike, ni bil mlajši od 20 ali starejši od 51 let.

Graf 6.3: *Vprašanje: Ali ste zaposleni v podjetju Lek / Istrabenz Gorenje?*  
 Prikaz rezultata v %.

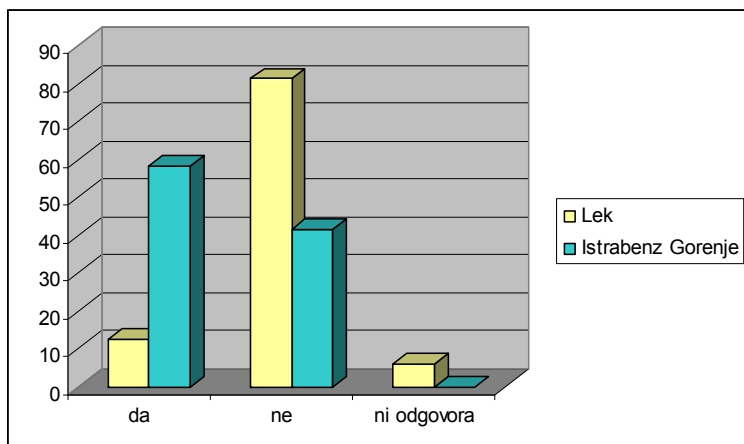


Obratno sliko pa je zaznati pri vključenosti otrok, zaposlenih v vrtec podjetja. V Lekovem vrtcu so prisotni predvsem otroci, katerih starši so zaposleni v podjetju Lek, v Hiši otrok Istrabenz Gorenje pa je za enkrat več tistih otrok, katerih starši niso zaposleni v podjetju Istrabenz Gorenje ali GEN-I. Na vprašanja je v Lekovem vrtcu odgovarjalo 81,3 % staršev, ki so v podjetju zaposleni, 18,8 % pa tistih, ki v Leku niso (več) zaposleni. Iz Hiše otrok Istrabenz Gorenje sem pridobila vprašalnike, od katerih je 16,7 % vprašanih zaposlenih v Istrabenz Gorenju ali GEN-I, 83,3 % staršev pa ni zaposlenih v nobenem od teh dveh podjetij. Struktura vrnjenih vprašalnikov je dokaj natančen odraz dejanskega stanja. Razlog manjše vključenosti otrok zaposlenih v Hiši otrok je predvsem manjše število zaposlenih na lokaciji, mlad kader, ki še nima otrok, na drugi strani pa kader, katerega otroci so že prerasli predšolsko dobo. Zaradi takšne strukture tako v primeru Leka lahko govorim o pomenu vrtca za zaposlene, v primeru Istrabenz Gorenja pa vključim tudi razloge staršev, ki tam niso zaposleni.



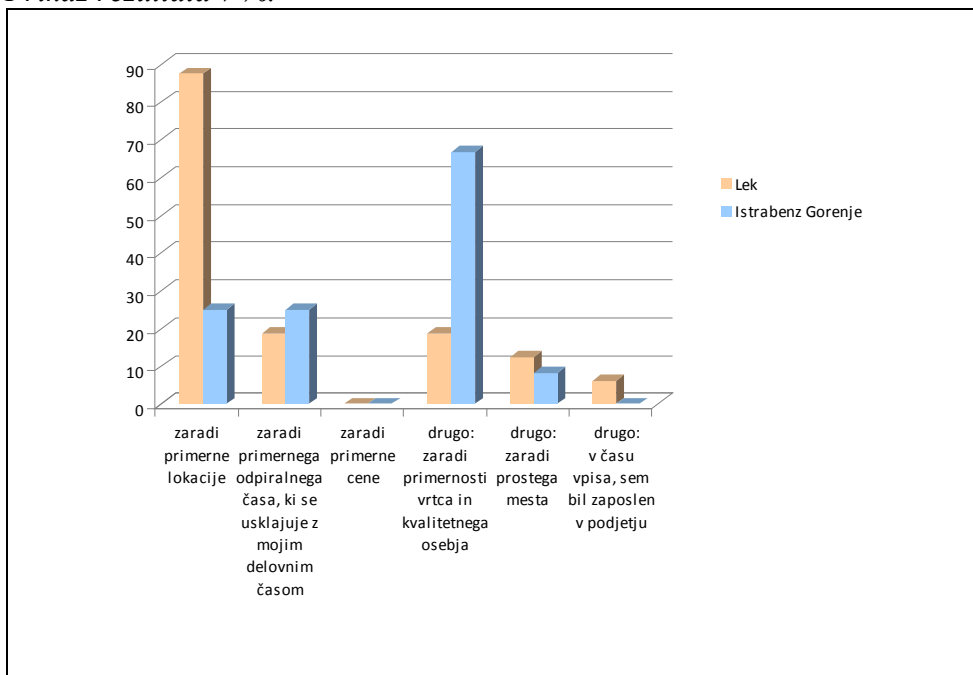
Graf 6.4: *Vprašanje: Ali ste imeli veliko izbire pri odločitvi, v kateri vrtec vključiti otroka/e?*

Prikaz rezultata v %.



Sodeč po rezultatih ankete, imajo v Novi Gorici v primerjavi z Ljubljano starši več izbire pri tem, v kateri vrtec vključiti svojega otroka. Kar 58,3 % jih namreč meni, da je izbire dovolj, medtem ko v Lekovem vrtcu temu pritrjuje le 12,5 % staršev. V Ljubljani, v razdalji petih kilometrov od Lekovega vrtca, delujeta še dva druga, medtem ko v Novi Gorici, upoštevajoč enako razdaljo od lokacije Hiše otrok Istrabenz Gorenje, delujejo še trije drugi vrtci. Pri navedbi tega podatka je potrebno upoštevati dejstvo, da ima Mestna občina Nova Gorica pri približno enaki površini osemkrat manj prebivalcev kot Mestna občina Ljubljana (Turistični informacijski center Nova Gorica 2008 in Wikipedija 2010). Posledično lahko sklepamo, da je na enaki površini tudi toliko manj otrok, vrtcev pa več, zato imajo starši, kar zadeva vrtce v Novi Gorici, večjo izbiro.

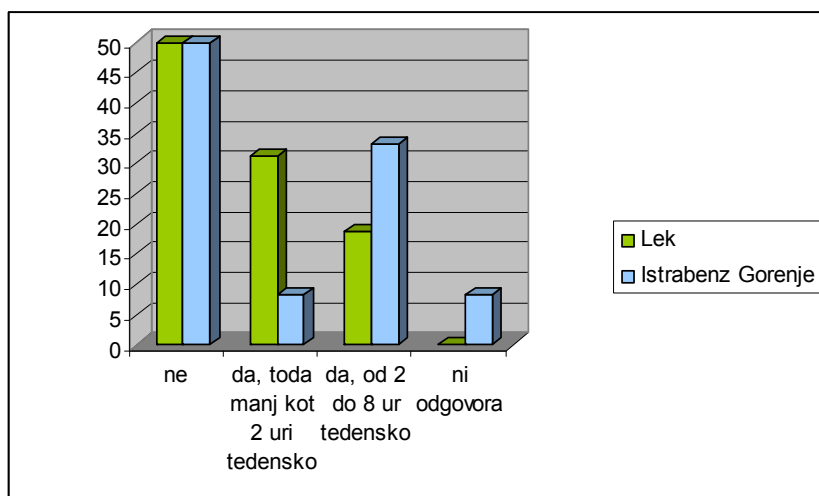
**Graf 6.5: Vprašanje: Zakaj ste se odločili da vključite svoje/ga otroke/-a v Lekov vrtec Najdihojca/Hišo otrok Istrabenz Gorenje? Lahko obkrožite tudi več odgovorov. Prikaz rezultata v %.**



Večina staršev (87,5 %), ki ima svoje otroke v Lekovem vrtcu, kot razlog za vključitev otroka navaja primerno lokacijo. Vrtec se namreč nahaja v neposredni bližini podjetja in je zato staršem zelo priročen. Z enakim odstotkom sledita razloga, ki se nanašata na primeren odpiralni čas in kvalitetno osebje (18,8 %). Največ staršev (66,7 %), ki ima svoje otroke v Hiši otrok Istrabenz Gorenje, pa kot razlog za vključitev otroka navaja ustreznost programa in kvalitetno osebje. Z enakim odstotkom (25,0 %) sledita odgovora, ki se nanašata na primerno lokacijo in primeren odpiralni čas.

Eden od razlogov, zakaj prihaja do razlik med vrtcema, ko govorimo o razlogih za vključitev otroka vanj, je predvsem dejstvo, da so starši otrok v Lekovem vrtcu v veliki večini v podjetju tudi zaposleni, medtem ko starši otrok v Hiši otrok Istrabenz Gorenje v prevladujočem odstotku v podjetju niso zaposleni. Primerna lokacija kot razlog je zato logičen odgovor staršev, ki so zaposleni v Leku, medtem ko starši otrok, ki se varujejo v Hiši otrok Istrabenz Gorenje, navajajo druge razloge, predvsem kakovost alternativnega načina vzgoje njihovih otrok. To je tudi edina možnost staršev v Goriški regiji za vzgojo otrok po tovrstnem programu.

Graf 6.6: *Vprašanje: Ali pogosto delate preko polnega delovnega časa?*  
 Prikaz rezultata v %.



Polovica anketiranih staršev, ki ima svoje otroke v Lekovem vrtcu in Hiši otrok Istrabenz Gorenje, ne dela pogosto preko polnega delovnega časa. Druga polovica staršev iz Lekovega vrtca pa večkrat dela preko polnega delovnega časa. V 31,3 % manj kot dve dodatni uri tedensko, v 18,8 % pa več kot dve dodatni uri. 41,7 % staršev, ki ima med svojim delovnim časom otroke v Hiši otrok Istrabenz Gorenje, pogosto dela preko polnega delovnega časa. 8,3 % manj kot dve dodatni uri tedensko, kar 33,3% staršev pa opravi več kot dve dodatni uri tedensko. Potrebno je še poudariti, da imajo vsi vprašani starši v Lekovem vrtcu dopoldanski delavnik, medtem ko je v Hiši otrok Istrabenz Gorenje prisotnih tudi več takih staršev (33,3 %), ki delajo v dveh ali več izmenah.

Staršem je zaradi pravočasne organizacije prevzema otrok iz vrtca pomembna tudi vnaprejšnja informacija o tem, katere dni bodo delali preko polnega delovnega časa. Prevladujoč del staršev iz obeh vrtcev navaja, da je njihov delovni čas odvisen od poteka dogodkov tisti dan. Dejstvu pritrjuje 56,3 % staršev iz Lekovega vrtca in 41,7 % staršev iz Hiše otrok Istrabenz Gorenje. 37,5 % staršev iz Leka dobi informacijo o potrebnem podaljšanju delovnega časa vsaj dan prej, tak način pa imajo tudi delodajalci 33,3 % staršev iz Hiše otrok.

## 7 ZAKLJUČEK

Uskladiti delo in družino je postala ena najbolj perečih dilem današnjega časa. Vprašanje kako zahteva svoj odgovor. Je za to odgovorna država, delodajalec ali pa morda posameznik sam? Država sicer z zakoni postavlja delodajalcem določene omejitve in z družinsko politiko nakaže zelene usmeritve, vendar pa so te za delodajalca mnogokrat nezavezujoče, sankcij za neizpolnjevanje pa ni. Smeri razvoja posameznih delov družinske politike določa Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji iz leta 1993. Njena pomanjkljivost ni samo njena starost in morda neaktualnost, pač pa tudi nepovezanost v sistemsko politiko. Ne temelji na politiki enakih možnosti kot izhodiščni politiki, ne zajema vseh oblik družinskega življenja in daje prednost moderni, nuklearni družini. Kot subjekt se definira družino in ne posameznika, skoncentrirana je na starševsko varstvo za obdobje enega leta po rojstvu otroka. Slednje predstavlja problem predvsem zato, ker se največ težav pojavi ravno v obdobju po tem, ko se starši vrnejo na delovno mesto in poskušajo usklajevati družinsko življenje z delovnim. Tudi v Ustavi Republike Slovenije je navedena dolžnost staršev, da vzdržujejo, izobražujejo in vzgajajo svoje otroke, nikjer pa ni navedena dolžnost delodajalca, da omogoči čas za to skrb. Delodajalec pogosto družino zaposlenega obravnava kot breme. Delo je označeno kot profesionalna aktivnost, medtem ko ima družina negativno konotacijo, delo se obravnava kot dominantna aktivnost, ki nadalje diktira vlogo družine.

Nekateri delodajalci pa so se vendarle začeli zavedati, da so del tako naravnih kot družbenih sistemov in da je za dolgoročni razvoj organizacije in njeno klimo ključno ravno ravnanje z zaposlenimi. Tega se zavedata tudi podjetji Lek in Istrabenz Gorenje. Kljub temu da se podjetji ukvarjata s popolnoma različno dejavnostjo, ena s farmacevtsko, druga z energetske, pri njiju lahko zaznamo podobnosti, vezane na družini prijazne ukrepe. Posebej izstopa ukrep, vezan na storitve za družine, to je organizacija in financiranje vzgoje in varstva predšolskih otrok zaposlenih in tudi ostalih. Ukrep se v Sloveniji zelo redko pojavlja, saj gre za ukrep, za organizacijo katerega naj bi poskrbela država. Pravzaprav sta ti dve podjetji v tem trenutku edini v Sloveniji, ki ga izvajata.

Na osnovi odgovorov predstavnikov obeh podjetij lahko potrdim svojo prvo hipotezo. Glavni namen obeh podjetij pri ustanovitvi organiziranega otroškega varstva je bil ravno ta, da se zaposlenim omogoči lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja. V Leku poudarjajo predvsem pomembnost lokacije vrtca, ki staršem ob prihodu na delovno mesto in ob odhodu iz njega prihrani ogromno časa. V Istrabenz Gorenju pa poleg priročnosti v ospredje postavljajo tudi kakovost vzgojnega procesa Montessori. Enake prednosti zaznavajo tudi starši otrok, ki se varujejo v teh dveh vrtcih.

Podjetji vsako na svoj način pa vendar z enakim ciljem želita svojim zaposlenim pomagati pri določenih aktivnostih, povezanih s starševstvom. Zavedata se namreč, da se težave usklajevanja dela in družine pojavijo šele po prvem letu starosti otroka, ko se ta vključi v različne oblike predšolskega varstva in jim z nudenjem organiziranega otroškega varstva ravno v tem delu želita zadeve olajšati. Podjetja v Evropi, ki so ukrepe že izvajala, navajajo številne pozitivne posledice, kot so manjša fluktuacija zaposlenih, povečana produktivnost in zmanjševanje stresa, lažje pridobivanje novih delavcev in manjša odsotnost z delovnega mesta, zaradi nudenja varstva tudi v času nadur. Prisotnost otroka v vrtcu preko devetih ur dnevno pa je s stališča psihologov problematična. Izredno pomembno je namreč, da vzgojne institucije ne nadomestijo temeljne funkcije družine. Vrtci, ki jih ustanovijo podjetja in se prilagajajo delovnemu času zaposlenih bi lahko bili s tega vidika problematični. Na primeru preučevanih podjetij to tezo zavračam. V Lekovem vrtcu je namreč lahko otrok po zakonu največ devet ur dnevno, odpiralni čas Hiše otrok Istrabenz Gorenje pa tudi ni daljši od devetih ur. Zaposleni starši se morajo temu času prilagoditi.

Aktivnosti, vezane na oddajo in prevzem otroka v vrtcu, sodeč po spolu, ki je v večini izpolnjeval vprašalnik, še vedno po večini prevzemajo ženske. Lahko torej rečem, da je delitev tega dela skrbi spolno asimetrična. Tudi predstavnika podjetij Lek in Istrabenz Gorenje pritrjujeta, da večji del starševstva še vedno nosijo matere. S tem v zvezi sem postavila drugo hipotezo, ki predpostavlja, da se za organizirano otroško varstvo odločijo predvsem tista podjetja, v katerih je delež zaposlenosti žensk sorazmerno visok. Glede na preučevana podjetja to hipotezo lahko pritrdim, saj je v obeh podjetjih zaznati visok odstotek zaposlenosti žensk. V primeru Leka 48 %, v primeru Istrabenz Gorenja pa 51 %. Tako v Leku kot Istrabenz Gorenju je tudi med vodstvenimi

zaposlenimi več žensk kot moških, kar še dodatno vpliva na odločitev o tovrstni potezi podjetja.

Zagotavljanje predšolskega varstva je ukrep, za katerega je do danes v veliki meri skrbela država, zato imamo v Sloveniji močno razvito mrežo javnih vrtcev. Ti pa vendarle zaradi nudenja standardnih programov in togosti ne zadoščajo potrebam vseh uporabnikov. V zadnjih letih smo priča porastu števila zasebnih vrtcev. Leta 1995 smo namreč beležili le tri katoliške vrtce in enega waldorfskega, danes pa imamo v Sloveniji že 26 zasebnih vrtcev. Pri nas se vzgoja in izobraževanje v večini zasebnih vrtcev izvajata s poudarkom na katoliški vsebini, po Montessori načelih ali pa po waldorfskih načelih. Ugotavljam, da večina teh vrtcev (16) koncesije nima. Ta se namreč v več primerih podeljuje tistim zasebnim vrtcem, ki izvajajo program po kurikulumu za vrtce, kot tistim, ki imajo lasten program. S to trditvijo potrdim svojo tretjo hipotezo, ki jo utemeljim s prikazom zasebnih vrtcev v Sloveniji, navedbo programov ki jih izvajajo, ter upravičenostjo do koncesije, prikazano v tabeli 4.3. - Zasebni vrtci v Sloveniji.

Zasebni vrtci dopolnjujejo javne v dveh pogledih. Nudijo tisto, česar država ne zagotavlja, tudi vzgojo in izobraževanje po posebnih pedagoških in filozofskih načelih, na drugi strani pa nudijo možnost vzgoje in varstva tistih otrok, za katere v javnih vrtcih ni bilo prostega mesta. Priča smo namreč porastu vključenosti otrok ustrezne starosti v predšolsko vzgojo in izobraževanje v vrtcih, s čimer se uspešno približujemo barcelonskim ciljem, na drugi strani pa se starši v javnih vrtcih zaradi zasedenosti pogosto soočajo s pomanjkanjem mest.

Tu lahko rešitev, predvsem z ukrepi, vezanimi na vzgojo in varstvo predšolskih otrok, ponudijo tudi podjetja. Za tak ukrep družbene odgovornosti se je odločilo tudi podjetje Istrabenz Gorenje, ki nudi vzgojo in varstvo otrok po načelih Montessori. Podjetje pa se kljub temu in še nekaterih dodatnih družini prijaznih ukrepov, ki jih v praksi izvaja, ni odločilo za formalno pridobitev certifikata tako kot podjetje Lek, ki je bil udeleženec prve generacije dobitnikov osnovnega certifikata, sedaj pa je že v fazi pridobivanja stalnega certifikata družini prijaznega podjetja. Podjetji tako na različne načine uvajata ukrepe, ki omogočajo zaposlenim lažje usklajevanje dela in družine, njuna stična točka pa je ravno ukrep, vezan na organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja predšolskih otrok. Tako se uvrščata med edini dve podjetji v Sloveniji, ki svojim zaposlenim omogočata tovrstno storitev.

## 8 LITERATURA

1. Arénes, Jacques. 2003. *Je oče še del družine?* Ljubljana: Oka otroška knjiga.
2. Belopavlovič, Nataša. 2001. Starševske odsotnosti z dela. *Družinsko pravo* 20 (38): 11–12.
3. Center za socialno delo. 2005. *Očetrovski dopust*. Dostopno prek: <http://www.csd-ljsiska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp> (17. februar 2009).
4. Crnović, Deja. 2007. Očka, aktiviraj se... *Mladina* (48). Dostopno prek: [http://www.mladina.si/tednik/200748/clanek/uvo-manipulator--deja\\_crnovic-2/](http://www.mladina.si/tednik/200748/clanek/uvo-manipulator--deja_crnovic-2/) (27. februar 2009).
5. Cvjetović, Srdjan. 2008. Gospodarstvo - Mobitel in Telekom sta družini prijazni podjetji. *Siol*, 27. november. Dostopno prek: [http://www.siol.net/gospodarstvo/2008/11/telekom\\_slovenije\\_prejel\\_certifikat\\_druzini\\_prijazno\\_podjetje.aspx](http://www.siol.net/gospodarstvo/2008/11/telekom_slovenije_prejel_certifikat_druzini_prijazno_podjetje.aspx) (8. februar 2009).
6. Černigoj-Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. *Družboslovne razprave* 16 (34/35): 31–52.
7. --- 2006. Plačano delo in družina. *Kadri* 12 (15): 18–19.
8. --- 2007. Uvajanje certifikata Družini prijazno podjetje v Sloveniji. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuro-Mrčela in Nevenka Černigoj-Sadar, 100–112. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. --- in Barbara Žaucer-Šefman. 2007. Opredelitev in pomen družbene odgovornosti podjetij. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuro-Mrčela in Nevenka Černigoj-Sadar, 93–99. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

10. Domadenik, Polona in Tjaša Redek. 2007. Razmere na trgu dela vplivajo na stopnjo rodnosti. *HRM* 5 (15): 40–47.
11. Državni portal Republike Slovenije. 2009. *Ustanovitev zasebnega vrtca*. Dostopno prek: <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=1031&sid=1302> (13. februar 2009).
12. Edmunds, L. Francis. 1991. *Umetnost waldorfske vzgoje: waldorfske šole*. Ljubljana: Slovensko društvo raziskovalcev šolskega polja.
13. Ekvilib Inštitut. 2008. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata »Družini prijazno podjetje« za leto 2009*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/arhiv/dokumenti-javni-poziv/> (5. februar 2009).
14. --- 2009. *Certifikat družini prijazno podjetje – o certifikatu*. Dostopno prek: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/> (15. marec 2009).
15. Evropska komisija. Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti. 2006.  *Holding a job – having a life: EQUAL events outcome*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/holdingajob\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/holdingajob_en.pdf) (28. marec 2009).
16. --- 2008. *Partnerships for more family – friendly living and working conditions: How to obtain support from the European Structural Funds*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/families/docs/eul\\_1414\\_family\\_081023\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/families/docs/eul_1414_family_081023_web_en.pdf) (30. marec 2009).
17. Franca, Valentina in Marko Pahor. 2007. Prednosti uglednega delodajalca pri pridobivanju kandidatov – raziskava o organizacijski energiji. *HRM* 5 (19): 56–61.
18. GEN-I, d.o.o. 2009. *Letno poročilo Skupine GEN-I in Družbe GEN-I, trgovanje in prodaja električne energije, d.o.o. za poslovno leto 2008*. Kranj: Gorenjski tisk.



19. Hirschfeld, Tom. 2001. *Dober poslovnež, še boljši očka. Razpetost sodobnega očeta med družino in službo*. Tržič: Učila.
20. Iskreni.net. 2009. *Intervju z Matjažem Berčonom, direktorjem Turizma Kras, destinacijski management, d.d.* Dostopno prek: <http://festival.iskreni.net/kaj-menijo-o-druzini/matjaz-bercon-direktor-turizem-kras.html> (3. februar 2009).
21. Istrabenz Gorenje, d.o.o. 2009. *Letno poročilo 2008 družbe Istrabenz Gorenje, d.o.o. in Skupine Istrabenz Gorenje*. Ljubljana: Vogmar.
22. Javornik, Jana. 2000. Nekateri elementi zastopanosti žensk v javni sferi. *IB revija* 34 (1): 44–52.
23. Jazbec, Marijana. 2007. Sporočila za javnost – Mercator, družini prijazno podjetje. *Mercator*, 14. maj. Dostopno prek: [http://www.mercator.si/o\\_mercatorju/mediji/sporocila\\_za\\_javnost/clanek?aid=1133](http://www.mercator.si/o_mercatorju/mediji/sporocila_za_javnost/clanek?aid=1133) (3. februar 2009).
24. Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 2007. Uvod: Plačano delo in »ostalo«. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuro-Mrčela in Nevenka Černigoj-Sadar, 13–26. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Klemenc-Dinjaški, Katarina. 2007. Sporočila z javnost - Lek med podjetji, ki jim je bil v Sloveniji med prvimi podeljen certifikat »Družini prijazno podjetje«. *Lek*, 14. maj. Dostopno prek: <http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za-javnost/3863/> (6. februar 2009).
26. Kovačič, Suzana. 2007. Družini prijazno podjetje. *Gorenjski glas*, 28. september. Dostopno prek: [http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga\\_kranjski\\_glas/index.php?action=clanek&id=12052](http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga_kranjski_glas/index.php?action=clanek&id=12052) (3. februar 2009).
27. Kozmik, Vera in Vijolica Neubauer, ur. 1995. *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.

28. Krek, Janez, ur. 1995. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
29. Lek, član skupine Sandoz. 2007. *Predstavitev družbe*. Dostopno prek: <http://www.lek.si/slo/predstavitev/> (5. marec 2010).
30. Lokar, Sonja. 1992. Ženska politika v postsocializmu. V *Ko odgrneš sedem tančic – Zbornik ženske v Sloveniji*, ur. Cigale, Marija, 113–117. Ljubljana: Društvo Iniciativa.
31. --- 1995. Poklic in družina – kako ju uskladiti? V *Skladnost družinskega in poklicnega življenja*, ur. Vera Kozmik in Vijolica Neubauer, 3–4. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
32. Loschi, Tiziano. 1996. Montessori: otrok gradi svojo avtonomijo. V *Montessori pedagogika*, ur. Jelica Pegan-Stemberger, 17–26. Ljubljana: Založba Glotta nova.
33. Meyers, M.K. 2000. *Early Childhood Education and Care: Cross-national variation in Service Organization and Financing*. School of Social Work: Columbia University.
34. Mihovar-Globokar, Ksenija. 1996. Pravna ureditev zasebnih vrtcev in šol v Republiki Sloveniji. *Educa* 6 (3): 195–200.
35. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 1993. *Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/resolucija\\_druzina.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/resolucija_druzina.pdf) (29. januar 2009).
36. --- 2007. *Organiziranost*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/mddsz\\_intro\\_www\\_slo.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/mddsz_intro_www_slo.pdf) (10. februar 2009).
37. --- 2008. *Letos že tretja konferenca Trendi na področju DOP – Sporočilo za javnost*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/druzini\\_prijazno\\_gen2\\_napoved.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/druzini_prijazno_gen2_napoved.pdf) (10. februar 2009).

38. --- 2009. *Družina*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/druzina/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/) (12. februar 2009).
39. Ministrstvo za šolstvo in šport. 1999. *Kurikulum za vrtce*. Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/vrtci/pdf/vrtci\\_kur.pdf](http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/vrtci/pdf/vrtci_kur.pdf) (31. julij 2009).
40. --- 2009. *Predšolska vzgoja*. Dostopno prek: [http://www.mss.gov.si/si/delovna\\_podrocja/predsolska\\_vzgoja/](http://www.mss.gov.si/si/delovna_podrocja/predsolska_vzgoja/) (19. julij 2009).
41. Nemeč-Golob, Jana. 2009. Intervju z avtorico. Nova Gorica, 3. december.
42. Novak, Bogomir. 1993. Kaj je upravičeno imenovati delo? *Organizacija in kadri* 26 (3/4): 205–221.
43. Novak, Marjan. 2009. Intervju z avtorjem. Ljubljana, 18. november.
44. Peternel, Urša. 2007a. Družini prijazno podjetje. *Gorenjski glas*, 11. junij. Dostopno prek: [http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga\\_jeseniske\\_novice/index.php?action=clanek&id=8098](http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga_jeseniske_novice/index.php?action=clanek&id=8098) (4. februar 2009).
45. --- 2007b. Družini prijazna podjetja. *Gorenjski glas*, 17. maj. Dostopno prek: <http://www.gorenjskiglas.si/novice/ekonomija/index.php?action=clanek&id=7200> (5. februar 2009).
46. Pignatari, Marziola. 1996. »Maria Montessori«. V *Montessori pedagogika*, ur. Jelica Pegan-Stemberger, 1–16. Ljubljana: Založba Glotta nova.
47. Pollard, Michael. 1997. *Maria Montessori – Italijanska zdravnica, ki je preobrazila sistem izobraževanja po vsem svetu*. Celje: Mohorjeva družba.
48. Poslovni-bazar.si. 2008. Certifikat Družini prijazno podjetje dobilo 11 novih podjetij. *Poslovni-bazar.si*, 16. december. Dostopno prek: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=1874> (1. februar 2009).

49. *Pravilnik o plačilih staršev za programe v vrtcih*. Ur. l. RS 129/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006129&stevilka=5437> (11. julij 2009).
50. Rener, Tanja, Alenka Švab, Tjaša Žakelj, Živa Humer. 2005. *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji: vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje (zaključno poročilo raziskave)*. Dostopno prek: [www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-očetovstvo.pdf](http://www.european-fatherhood.com/UserFiles/File/Raziskovalno%20porocilo-očetovstvo.pdf) (10. februar 2009).
51. Rijavec, Rosana. 2008. V Novi Gorici odprl vrata prvi zasebni vrtec. *Večer*, (29. oktober).
52. Si.mobil-Vodafone. Služba za odnose z javnostmi. 2007. Sporočila za javnost – Družini prijazno podjetje. *Si.Mobil*, 16. maj. Dostopno prek: <http://www.simobil.si/sl/inside.cp2?uid=6144EB95-84AE-6AD7-EA9D-F309D400458E&linkid=contentNews&cid=E924064C-FCC6-1248-38B4-3F064BD396A4> (6. februar 2009).
53. Statistični urad Republike Slovenije. 2008. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2007/08*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1579](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1579) (5. marec 2010).
54. --- 2009a. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija - metodološka pojasnila*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/doc/metod\\_pojasnila/09-032-MP.htm](http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/09-032-MP.htm) (4. marec 2010).
55. --- 2009b. *Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2008/09*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2327](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2327) (5. marec 2010).
56. Stritih, Božena. 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. oktober.

57. Stropnik, Nada. 2007. Ekonomski vidiki družini prijazne politike v podjetjih. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo-Mrčela in Nevenka Černigoj-Sadar, 135–181. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
58. Šimenc, Marjan in Janez Krek, ur. 1996. *Zasebno šolstvo - struktura, primerjava različnih šolskih sistemov in zakonodajne rešitve v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
59. Švab, Alenka. 2000. Poti in stranpoti novih očetovskih identitet. *Teorija in praksa* 37 (2): 248–263.
60. --- 2003a. Skrb med delom in družino, koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1126.
61. --- 2003b. Kako »skrbna« je država? Konceptualizacija skrbi v družinski politiki v Sloveniji. V *Labirinti skrbi – pomen perspektive etike skrbi za socialno politiko*, ur. Selma Sevenhuijsen in Alenka Švab, 51–73. Ljubljana: Mirovni inštitut (zbirka Politike).
62. Tomič, Tanja. 1999. *Institucionalizacija privatnega in/ali podjetizacija javnega – primer vrtca*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
63. Turistični informacijski center Nova Gorica. 2008. *Statistični podatki. Mestna občina Nova Gorica*. Dostopno prek: <http://www.novagoricaturizem.com/index.php?vie=cnt&gr1=mstNvg&gr2=stsPdk> (7. marec 2010).
64. Ule, Mirjana. 1986. Spreminjanje vzgojne funkcije sodobne družine. V *Demokratska družina – kaj je to?*, ur. Milica Bergant, 22–45. Ljubljana: Zveza prijateljev mladine Slovenije.

65. Urad za enake možnosti. 2005. *Analiza stanja. Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)*. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM\\_analiza\\_stanja.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZM_analiza_stanja.pdf) (29. januar 2009).
66. --- 2006. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja*. Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti\\_zensk\\_in\\_moskih/usklajevanje\\_druzinskega\\_in\\_poklicnega\\_zivljenja/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moskih/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/) (2. februar 2009).
67. --- 2007. *Očka, aktiviraj se!* Dostopno prek: [http://www.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/usklajevanje\\_druzinskega\\_in\\_poklicnega\\_zivljenja/akcije\\_uem/ocka\\_aktiviraj\\_se/](http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/akcije_uem/ocka_aktiviraj_se/) (15. februar 2009).
68. *Ustava Republike Slovenije*. 1991. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/?id=150&docid=28&showdoc=1> (24. marec 2009).
69. Wikipedija. 2010. *Mestna občina Ljubljana*. Dostopno prek: [http://sl.wikipedia.org/wiki/Mestna\\_ob%C4%8Dina\\_Ljubljana](http://sl.wikipedia.org/wiki/Mestna_ob%C4%8Dina_Ljubljana) (7. marec 2010).
70. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (16. februar 2009).
71. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-UPB2)*. Ur. l. RS 110/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4671> (14. februar 2009).
72. *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o vrtcih (ZVrt-D)*. Ur. l. RS 25/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=911> (11. julij 2009).
73. Zavrl, Nataša. 1999. *Očetovanje in otroštvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

74. Žaucer-Šefman, Barbara. 2006. Uspešno podjetje je družini prijazno. *SKOJ*. Dostopno prek: <http://www.skoj.si/index.php?id=195> (2. februar 2009).
75. --- 2007a. Komunikacijski vidiki uvajanja ukrepov za usklajevanje družine in plačanega dela. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo-Mrčela in Nevenka Černigoj-Sadar, 113–131. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
76. --- 2007b. Zavarovalnica Maribor končuje certificiranje za »Družini prijazno podjetje«. *HRM* 5 (16): 60–62.
77. Žižek, Katja. 2007. Sporočilo za javnost – Podjetje Planet GV je med prvimi podjetji, ki so prejela certifikat Družini prijazno podjetje. *Planet GV*, 15. maj. Dostopno prek: [www.planetgv.si/upload/content/files/PlanetGV-Druziniprijaznopodjetje.doc](http://www.planetgv.si/upload/content/files/PlanetGV-Druziniprijaznopodjetje.doc) (2. februar 2009).

## **PRILOGI**

### **Priloga A: Intervju s predstavniki podjetij**

1. Koliko zaposlenih šteje vaše podjetje? Koliko moških in koliko žensk?
2. Kaj je poglavitna dejavnost vašega podjetja?
3. Kakšen status ima vrtec, ki deluje v okviru vašega podjetja?
4. Kaj je bil glavni razlog za ustanovitev vrtca/varstva v okviru podjetja?
5. Deluje vrtec/varstvo morda po kakšnih posebnih načelih?
6. Je vaš vrtec/varstvo financiran/o s strani občine? V kolikšni meri oz. iz katerih virov se financira?
7. Ima vaš vrtec/varstvo koncesijo?
8. Ali pridobitev koncesije zahteva dodatne, strožje pogoje kot so obstoječi? Če da, katere?
9. Kakšni prostorski pogoji so bili zahtevani za ustanovitev vašega vrtca/varstva?
10. Na kakšen način ste si pridobili status vrtca/varstva? Zanimajo me postopki registracije.
11. Ali v vašem kraju (okolici) delujejo še drugi vrtci? Lepo prosim, če navedete število vrtcev v razdalji 5 km.
12. Na kakšni razdalji je drugi najbližji vrtec?
13. Kakšno je povpraševanje v vaši okolici po tovrstnem varstvu otrok?
14. Koliko za vaš vrtec/varstvo plačujejo starši (za enega/dva /tri otroke?). Ali se plačuje po dejanski prisotnosti otrok?
15. Katere prednosti imajo otroci staršev, zaposlenih v vašem podjetju (morda prednost vpisa, nižjo ceno)?
16. Se od zaposlenega pričakuje, da otrok preživlja varstvo v vrtcu podjetja, ali je odločitev svobodna?
17. Kako časovno deluje vaš vrtec/varstvo (pon. – pet., 7h – 16h) ali kako drugače? Je delovni čas vrtca fleksibilen, se prilagaja delovnemu času staršev?
18. Koliko otrok je v vašem vrtcu/varstvu in koliko skupin? Lahko, prosim, navedete skupine?
19. Kolikšna je najnižja starost otrok, ki jih sprejmete v vaš vrtec/varstvo?
20. Koliko je v vrtcu/varstvu otrok zaposlenih?
21. Koliko je v vrtcu/varstvu:



- a. vzgojiteljev \_\_\_\_\_
  - b. pomočnikov vzgojiteljev \_\_\_\_\_
  - c. svetovalnih delavcev \_\_\_\_\_
22. So bila za vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev z vaše strani zahtevana kakšna dodatna izobraževanja?
23. Je vaše podjetje družini prijazno?
24. Nameravate v prihodnosti pridobiti tudi formalni naziv? Zakaj?
25. Menite, da formalna pridobitev naziva »Družini prijazno podjetje« pozitivno vpliva na zaposlene in potencialne kadre?
26. Ali starševska vloga po vašem mnenju spodbuja ali zavira aktivnosti na delovnem mestu v vašem podjetju?
27. Zakaj menite tako in ali opazite kakšne razlike glede na spol? (mnenje se nanaša na vprašanje št. 26)

## Priloga B: Anketni vprašalnik za starše

*Spoštovani,*

*vljudno vas prosim za izpolnitev spodnjega vprašalnika, ki predstavlja empirični del moje diplomske naloge z naslovom »Usklajevanje delovnega in družinskega življenja – primer ustanovitve vrtca v podjetju«. Prosim vas, da izpolnite vprašalnik le, če izpolnujete enega od spodaj navedenih pogojev:*

*- če ste zaposleni v podjetju Lek/Istrabenz Gorenje/GEN-I in imate v vrtcu Najdihojca/Hiši otrok v varstvu vsaj enega otroka*

*- če niste zaposleni v nobenem od zgoraj navedenih podjetij, niti ni tu zaposlen vaš partner*

*Vprašalnik je anonimen.*

1. Spol anketiranca

- i. M            b. Ž

2. Starost anketiranca

- a. do vključno 20  
b. 21-30  
c. 31-40  
d. 41-50  
e. 51-60

3. Ali ste zaposleni v podjetju Lek/Istrabenz Gorenje/GEN-I?

- a. da  
b. ne

4. Ali ste imeli veliko izbire pri odločitvi, v kateri vrtec vključiti otroka/e?

- a. da  
b. ne

5. Zakaj ste se odločili, da vključite svoje/ga otroke/a v Lekov vrtec Najdihojca/Hišo otrok Istrabenz Gorenje? (lahko obkrožite tudi več odgovorov)
- zaradi primerne lokacije
  - zaradi primernega odpiralnega časa, ki se usklajuje z mojim delovnim časom
  - zaradi primerne cene
  - drugo: \_\_\_\_\_
6. Koliko otrok imate v tem vrtcu?
- \_\_\_\_\_
7. Starost vašega otroka/ vaših otrok, vključenih v vrtec:
- \_\_\_\_\_
8. V katero skupino je vključen vaš otrok / so vključeni vaši otroci?
- \_\_\_\_\_
9. Na kakšen način plačujete vrtec?
- šteje se dejanska prisotnost – po urah
  - šteje se prisotnost po dnevih
  - vsak mesec enako, ne glede na to, koliko časa so otroci / je otrok dejansko v varstvu
10. Koliko v povprečju mesečno plačujete za vrtec za 1., 2, ... otroka?
- za 1. otroka \_\_\_\_\_ EUR
  - za 2. otroka \_\_\_\_\_ EUR
  - za 3. otroka \_\_\_\_\_ EUR
11. Ali imate kot zaposleni v podjetju prednost pri vključitvi otrok v vrtec Najdihojca/Hišo otrok?
- da
  - ne

12. Kakšen je vaš delovni čas? Imam:

- a. dopoldanski delavnik
- b. popoldanski delavnik
- c. menjava dopoldanski/ popoldanski
- d. menjava dopoldanski/ popoldanski/ nočno delo

13. Ali pogosto delate preko polnega delovnega časa?

- a. ne
- b. da, toda manj kot 2 uri tedensko
- c. da, od 2 do 8 ur tedensko

14. Ali že vnaprej veste, da boste delali preko polnega delovnega časa?

- a. da, informacijo dobim vsaj dan prej
- b. ne, delovni čas je odvisen od poteka dogodkov tisti dan

15. Ali odpiralni čas vrtca ustreza vašemu delovniku?

- a. da
- b. ne

16. Kakšen bi moral biti delovni čas vrtca, da bi ustrezal vašemu delovniku? (na vprašanje odgovorite le v primeru, če ste na 15. vprašanje odgovorili z NE)

Od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ ure

*Najlepša hvala, ker ste si vzeli del svojega dragocenega časa in mi pomagali pri izdelavi diplomske naloge.*

*Z lepimi pozdravi,*

*Simona Kozjek*

*FDV Sociologija – kadrovski menedžment*