

UNIVERZA V LJUBLJANI
FILOZOFSKA FAKULTETA
ODDELEK ZA PEDAGOGIKO IN ANDRAGOGIKO

DIPLOMSKO DELO

STALIŠČA ZAPOSLENIH V PODJETJIH DO VRTCEV, KI JIH PODJETJA
USTANA VLJAJO ZA OTROKE ZAPOSLENIH V PODJETJIH

Študijski program:
pedagogika – pedagoška smer

Mentor: **doc. dr. ANDREJA HOČEVAR**

JANA HAFNER

LJUBLJANA, 2010

Kamor si namenjen, ni stez, ni poti, samo tvoji vzgibi.
Sledil si znamenjem in nazadnje prispel.
Sedaj moraš tvegati skok v neznano,
kajti sam moraš spoznati, kdo se moti, kdo ima prav, kdo si.

Sergio Bambaren

Hvala vsem, ki ste me spremljali in spodbujali na moji dosedanji poti.

Jana

POVZETEK

Vrtci za otroke zaposlenih v podjetjih (VOZvP) so vrtci, ki jih, prvenstveno za otroke svojih zaposlenih, ustanovijo podjetja. Ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju uvrčamo med ugodnosti, ki izhajajo iz družini prijazne politike, ki jo dandanes vodi vse več domačih in tujih podjetij. Podjetja se najpogosteje odločijo za ustanovitev zasebnega vrtca (bodisi samostojno ali v partnerstvu z drugimi podjetji), vendar to ni edina možnost. V Sloveniji imamo npr. tudi primer vrtca v javno-zasebnem partnerstvu. Kot prednosti, zaradi katerih se podjetja odločajo za ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetjih, se najpogosteje omenjajo pomoč zaposlenim pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, zniževanje fluktuacije in absentizma zaposlenih staršev, ki imajo otroke vključene v tak vrtec, večja privlačnost za novo delovno silo, pozitivna javna podoba podjetja ter pozitivna klima v podjetju.

Ključne besede: vrtec za otroke zaposlenih v podjetju, družini prijazna politika, javni vrtec, zasebni vrtec, javno-zasebno partnerstvo

ABSTRACT

On site child care centers¹ are child care facilities set up by companies primarily for the children of their employees. Setting up an on site child care center is part of a family friendly policy which more and more companies are offering. Companies usually choose to set up a private child care center (alone or in a consortium with other companies) but that is not the only way – in Slovenia we have a case of a public-private partnership of a child care center. Advantages for companies in setting up an on site child care center include helping employees manage work and family life, reducing turnover and absenteeism in parents whose children are enrolled in this child care center, enhancing recruitment of new employees, positive public image of the company and positive employee morale.

Key words: on site child care center, family friendly policy, public child care services, private child care services, public-private partnership

¹ Also referred to as workplace nurseries, on site nurseries, workplace daycare, corporate daycare, on site daycare, employer sponsored daycare, on site/near site child care, ...

KAZALO

1	UVOD.....	1
2	USMERITEV K DRUŽINI PRIJAZNI POLITIKI.....	5
2.1	DRUŽBENE SPREMEMBE IN SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU ŽENSK V DRUGI POLOVICI 20. STOLETJA.	6
2.2	POGLED OECD NA DRUŽINI PRIJAZNO POLITIKO	7
2.2.1	OECD	8
2.2.2	Otroci in šefi	8
2.2.3	Kritike stališč OECD	11
2.3	CERTIFIKA T DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	12
3	SKRB DELODAJALCEV ZA PREDŠOLSKO VZGOJO OTROK ZAPOSLENIH.	14
3.1	VRTEC ZA OTROKE ZAPOSLENIH V PODJETJU (VOZvP)	15
3.2	NAGIBI ZA USTANOVITEV VOZvP	16
3.3	PRIPOROČILA O OPRA VLJENIH KORAKIH PRED MOREBITNO USTANOVITVIJO VOZvP.....	18
3.3.1	Aplikacija navedenih korakov v slovenski prostor	24
3.4	KONZORCIJSKI VOZvP.....	25
4	RAZLIČNE UGODNOSTI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE	27
4.1.	NUDENJE INFORMACIJ IN NAPOTKOV	28
4.2	FLEKSIBILNI DELOVNI ČAS	28
4.3	DOPUST, NAMENJEN SKRBI IN NEGI OTROK	30
4.4	FINANČNA POMOČ V OBLIKI NEOBDA VČENIH SREDSTEV	31
4.4.1	Sistem vavčerjev	32
4.5	ZAKUPLJENA MESTA V LOKALIH VRTCIH, PRI PONUDNIKIH PREDŠOLSKE VZGOJE	33
4.6	VARSTVO ZA BOLNE OTROKE	34
4.7	RAZLOGI ZA VLAGANJE V RAZLČNE MOŽNOSTI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE	35
5	POSEBNOSTI VOZvP	37

5.1 PREDNOSTI TER POMANJKLJIVOSTI VOZvP	38
5.2 RAZISKA VE O STALIŠČIH ZAPOSLENIH IN VODILNIH V PODJETJIH O VOZvP, O DRUŽINI PRIJAZNI POLITIKI IN VPLIVU OBEH NA NJIHOVO DELO ..	40
5.3 FINANČNI VIDIK USTANOVITVE VOZvP	43
5.4 OKOLJSKI VPLIV	44
5.5 KAKOVOST IN ZAGOTA VLJANJE LE-TE	46
5.5.1 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v Sloveniji	47
5.5.2 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v Angliji.....	48
5.5.3 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v Ameriki.....	49
6 STANJE NA PODROČJU VOZvP V SLOVENIJI	50
6.1 ZGODOVINA	51
6.1.1 Začetki VOZvP na Slovenskem	53
6.2 ZAKONSKI OKVIRI ZA USTANA VLJANJE VOZvP	54
6.2.1 Javni vrtci	55
6.2.2 Zasebni vrtci	55
6.3 VOZvP – PRIMER FARMACEVTSKE DRUŽBE LEK	57
6.4 VOZvP – PRIMER HOLDINŠKE DRUŽBE ISTRABENZ GORENJE.....	58
7 EMPIRIČNA RAZISKA VA: STALIŠČA ZAPOSLENIH V PODJETJU O VRTCU, KI GA ZA OTROKE ZAPOSLENIH V PODJETJU USTANOVI PODJETJE.....	60
7.1 UVOD	60
7.2 RAZISKOV ALNI PROBLEM	61
7.3 RAZISKOV ALNA VPRAŠANJA	61
7.4 HIPOTEZE	63
7.5 RAZISKOV ALNA METODA	64
7.6 OPIS VZORCA in OSNOVNE MNOŽICE	65
7.7 POSTOPEK ZBIRANJA PODA TKOV in OPIS INSTRUMENTA	68
7.8 OBDELA VA PODA TKOV	69
7.9 REZUL T A TI IN INTERPRET ACIJA	70

7.9.1	Pozitivna naravnost podjetja do družinske, tj. zasebne sfere zaposlenih	70
7.9.2	Vpliv VOZvP na večji občutek pripadnosti zaposlenih podjetju	71
7.9.3	Omogočanje lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti	73
7.9.4	Vpliv na redkejšo zapuščenje delovnega mesta (med delovnimčasom) zaposlenih staršev vključenih otrok v VOZvP	74
7.9.5	Izboljšanje klime in zviševanje delovne morale	76
7.9.6	Povečan ugled podjetja v javnosti	77
7.9.7	Večja konkurenčnost podjetja na trgu delovne sile	79
7.9.8	Ustanavljanje VOZvP zaradi finančnih prednosti za podjetje	80
7.9.9	Neenakopravna obravnava vseh zaposlenih v podjetju	82
8	SKLEP	84
9	PRILOGE	86
10	VIRI IN LITERATURA.....	89

KAZALO GRAFOV in TABEL

GRAF 1: STRUKTURA ANKETIRANCEV PO SPOLU.....	65
GRAF 2: STAROSTNA STRUKTURA ANKETIRANCEV	66
GRAF 3: STRUKTURA ANKETIRANCEV PO IZOBRAZBI.....	66
GRAF 4: OTROCI ANKETIRANCEV	67
GRAF 5: VKLJUČENOST OTROK V VOZvP.....	68
TABELA 1: ALI VOZvP KAŽE NA POZITIVNO NARAVNANOST VODILNIH DO DRUŽINSKEGA tj. ZASEBENGA ŽIVLJENJA ZAPOSLENIH.....	70
TABELA 2: ALI VOZvP VPLIVA NA VEČJI OSEBNI OBČUTEK PRIPADNOSTI PODJETJU.....	71
TABELA 3: ALI VOZvP OMOGOČA LAŽJE USKLAJEVANJE DRUŽINSKIH IN DELOVNIH OBVEZNOSTI.....	73
TABELA 4: ALI VKLJUČENOST OTROK V VOZvP VPLIVA NA REDKEJŠE ZAPUŠČANJE DELOVNEGA MESTA ZAPOSLENIH STARŠEV	74
TABELA 5: ALI VOZvP VPLIVA NA IZBOLJŠANJE KLIME TER ZVIŠEVANJE DELOVNE MORALE V PODJETJU.....	76
TABELA 6: ALI SE UGLED PODJETJA V JAVNOSTI ZARADI VOZvP POVIŠA.....	77
TABELA 7: ALI JE PODJETJE ZARADI VOZvP BOLJ KONKURENČNO NA TRGU DELOVNE SILE.....	79
TABELA 8: ALI SE PODJETJE ZA USTANOVITEV VOZvP ODLUČI ZARADI FINANČNIH PREDNOSTI ZA PODJETJE.....	80
TABELA 9: ALI VOZvP POMENI NEENAKOPRAVNO OBRAVNAVO ZAPOSLENIH.....	82

1 UVOD

V diplomski nalogi z naslovom 'Stališča zaposlenih v podjetjih do vrtecev, ki jih podjetja ustanavljajo za otroke zaposlenih v podjetjih' bomo obravnavali tematiko ustanavljanja vrtecev, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja. Preučevali bomo stališča, ki jih imajo različne skupine zaposlenih v podjetju (zaposleni starši, ki imajo otroke vključene v vrtec za otroke zaposlenih v podjetju, zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v vrtec za otroke zaposlenih v podjetju, ostali zaposleni) o vplivih, ki jih ima vrtec za otroke zaposlenih v podjetju, na podjetje kot celoto ter na njih kot zaposlene v takem podjetju.

Različne raziskave (Burud idr. 1984, Connelly idr. 2004, Friedman 1983, Friedman 2001, Galinsky idr. 2008, Schandl 1992) so pokazale, da imajo zaposleni in vodilni v podjetjih, ki so ustanovila vrtece za otroke zaposlenih v podjetju, pozitivna stališča do takega vrtca. Tako menijo, da ima ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju vpliv na večji subjektivni občutek pripadnosti zaposlenih podjetju; da ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju vpliva na redkejšo zapuščanje delovnega mesta zaposlenih staršev, ki imajo otroke vključene v tak vrtec; da ima ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju vpliv na povečevanje ugleda podjetja v javnosti² ter s tem tudi vpliv na večjo privlačnost podjetja za iskalce nove zaposlitve; da ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju kaže na pozitivno naravnost podjetja do zaposlenih, kar zvišuje delovno moralo in pozitivno klimo v podjetju; da vrtec za otroke zaposlenih v podjetju omogoča zaposlenim staršem, ki imajo otroka vključenega v ta vrtec, lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, ter da bližina staršev in otrok v takem vrtcu pozitivno vpliva na psihofizično počutje tako staršev kot tudi otrok.

Menimo, da lahko ugotovitve tujih raziskav o pozitivnih stališjih zaposlenih v podjetjih v zvezi z vplivi, ki jih ima vrtec za otroke zaposlenih v podjetju na podjetje in na zaposlene v podjetju, prenesemo tudi v naše okolje. Ob tem predpostavljamo, da imajo pozitivna stališča do vrtca za otroke zaposlenih v podjetju, ki ga ustanovi podjetje, tudi tisti zaposleni, ki svojega otroka nimajo vključenega v ta, temveč v drug vrtec, in tudi zaposleni, ki nimajo otrok. Našo predpostavko, bomo skušali dokazati tako, da bomo v empiričnem delu naloge

² V Sloveniji Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve podeljuje certifikat Družini prijazno podjetje.

analizirali stališča zaposlenih v slovenski družbi (farmaceutvska družba Lek)³, ki je za otroke svojih zaposlenih že pred 34 leti v javno-zasebnem partnerstvu⁴ ustanovila tak vrtec, ki obratuje še danes.

V teoretičnem delu naloge bomo obravnavo problematike prčeli s predstavitvijo družini prijazne politike, saj je vzpostavitev le-te v podjetju pogoj za oblikovanje kakršnih koli ugodnosti, usmerjenih na družino in starševstvo znotraj podjetja. Ker se na ravni mednarodnih finančnih in gospodarskih ustanov, ki se ukvarjajo s preučevanjem usklajevanja obveznosti med družinskim življenjem in delom in oblikovanjem priporočil za čim večjo usklajenost med tema dvema področjema, srečujemo s priporočili, ki podjetja spodbujajo k ustanavljanju takih vrtcev, bomo predstavili le-te. Gre za priporočila Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl.: Organisation for Economic Co-operation and Development, v nadaljevanju: OECD), ki je leta 2002 začela z izdajanjem serije publikacij z naslovom 'Babies and Bosses', v katerih je razčlenila politike različnih držav članic glede usklajevanja obveznosti med družinskim življenjem in delom. V publikacijah se je uveljavil pogled, da družini prijazna politika (kamor seveda sodi tudi ustanovitev te vrste vrtca) pomeni pozitiven prispevek podjetij k zmanjševanju razkoraka med družinskim in poklicnim življenjem zaposlenih.

Ker med ugodnosti, ki izhajajo iz družini prijazne politike, spadajo tudi vrtci, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja, bomo v tretjem poglavju diplomske naloge nadaljevali z definiranjem 'vrtca, ki ga je ustanovilo podjetje za otroke zaposlenih v podjetju', analizirali nagibe za ustanovitev takega vrtca ter predstavili priporočene korake pred ustanovitvijo vrtca za otroke zaposlenih v podjetjih. V tujini (Združene države Amerike, Kanada, Anglija, Neničija, Avstralija) je ustanavljanje vrtcev za otroke zaposlenih v podjetjih (ki so v prvi vrsti, a ponavadi ne izključno, namenjeni otrokom zaposlenih v podjetjih, ki se za ustanovitev vrtca odločijo) že bolj ustaljena praksa.

V nadaljevanju bomo predstavili različne možnosti družini prijazne politike, ki jih podjetja lahko ponudijo svojim zaposlenim, predstavili bomo možnosti, ki jih imajo na voljo podjetja

³ Lek je farmacevtska družba, zato bomo pri referencah, ki se bodo nanašale specifično na Lekov vrtec, uporabljali poimenovanje družba in ne podjetje.

⁴ Javno-zasebno partnerstvo pomeni razmerje zasebnega vlaganja v javne projekte in/ali javno sofinanciranje zasebnih projektov, ki pa morajo biti v javnem interesu (2. člen ZJZP, Ur.l. RS, št. [127/2006](#)). V eč o tem v 6. poglavju.

v tujini, ki se odločajo za ustanovitev vrtca za otroke svojih zaposlenih (podjetje lahko samo ustanovi vrtec ter poskrbi za izvajanje predšolske vzgoje in izobraževanja, lahko se poveže z določenim ponudnikom predšolske vzgoje ter izvajanje prepusti temu ponudniku, dve podjetji lahko skupaj ustanovita vrtec za otroke svojih zaposlenih, ...). V tem poglavju se bomo osredotočili tudi na analizo vzrokov, zaradi katerih podjetja v tujini ustanavljajo te vrtce.

Peto poglavje bo namenjeno analizi virov, ki obravnavajo pozitivne in negativne učinke, ki jih lahko ima vrtec, ki ga je podjetje ustanovilo za otroke svojih zaposlenih: na podjetje, na vse zaposlene v podjetju in na otroke, ki so vključeni v tak vrtec. Tuji strokovnjaki (Connelly idr. 2004, Galinsky idr. 2008, E.E. Kossek in Nichol 1992, Penn 2007), ki se že dalj časa ukvarjajo z ugotavljanjem pozitivnih in negativnih vidikov izvajanja predšolske vzgoje v vrtcih, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja, opozarjajo, da vrtec, ki ga za otroke svojih zaposlenih ustanovi podjetje, lahko pomeni tudi pritisk na zaposlene starše (občutek obveze do podjetja), lahko pomeni daljšanje časa, ki ga otroci preživijo v vrtcu (delavnik vrtca se (mora?) prilagajati delavniku staršev) ter lahko pomeni tudi nižanje prostorskih standardov za igralnice in zunanje površine vrtca v podjetju. Med pozitivne učinke ustanovitve vrtca, ki ga za otroke zaposlenih staršev ustanovi podjetje, pa štejejo: upad števila ur odsotnosti z dela staršev otrok, vključenih v ta vrtec, večja koncentracija le-teh pri delu ter na splošno boljša klima v podjetju. Nadalje bomo analizirali finančni vidik (ali podjetja ustanavljajo vrtce zgolj zaradi davčnih in drugih finančnih ugodnosti, koliko so zaposleni starši pripravljeni plačati za vrtec in ali so tudi ostali zaposleni pripravljeni finančno prispevati za delovanje vrtca) in okoljski vidik (je za otroka bolje, če obiskuje vrtec v domačem okolju, ki ga pozna in kjer ima do neke mere že izoblikovano socialno mrežo), vprašanje enakih možnosti za zaposlene (vrtec je namreč usmerjen le na določeno populacijo zaposlenih – diskriminacija ostalih?). V tem poglavju bomo skušali ugotoviti tudi, kako je v teh vrtcih v tujini in pri nas poskrbljeno za ugotavljanje in zagotavljanje kakovostne predšolske vzgoje in za nadzor nad delovanjem vrtcev. Predvsem pa bomo analizirali zakonodajne mehanizme, ki tudi v teh vrtcih zagotavljajo kakovostno predšolsko vzgojo.

Sledila bo predstavitev zgodovine in sedanjega stanja vrtcev, ki jih podjetja ustanavljajo za otroke zaposlenih v podjetjih, v Sloveniji. V Sloveniji so takšni vrtci relativna novost⁵. Trenutno delujeta dva, in sicer eden v Ljubljani (v prvi vrsti vrtec za otroke zaposlenih v

⁵ Tudi pri nas so v socializmu pri posameznih podjetjih obstajali vrtci za otroke staršev zaposlenih delavcev.

farmaceutski družbi Lek) in drugi v Novi Gorici (v prvi vrsti vrtec za otroke zaposlenih v holdinški družbi Istrabenz Gorenje). V tem poglavju bomo nadaljevali s kratko predstavitevijo pravno-formalnega okvira, ki omogoča ustanovitev (zasebnih) vrtcev v Sloveniji oz. ki omogoča ustanavljanje vrtcev, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja.

V empiričnem delu diplomske naloge bomo s pomočjo anketnih vprašalnikov raziskali stališča zaposlenih v slovenski družbi, ki je v javno-zasebnem partnerstvu ustanovila vrtec za otroke zaposlenih v družbi. Osredotočili se bomo na primerjavo stališč zaposlenih, ki imajo otroke vključene v ta vrtec oz. so jih v preteklosti imeli in stališč zaposlenih, ki otrok nimajo vključenih v ta vrtec oz. otrok sploh nimajo. Stališča zaposlenih iz naše raziskave bomo primerjali tudi s stališči zaposlenih v tujih raziskavah o vplivih, ki jih ima ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju, na podjetje kot celoto ter na njih, kot zaposlene v takem podjetju.

2 USMERITEV K DRUŽINI PRIJAZNI POLITIKI

Od druge polovice 20. stoletja smo priča mnogim gospodarskim in družbenim spremembam, ki so pomembno vplivale in spremenile svet, ljudi in vrednote, kakršne so veljale do tedaj. S tehnološkim napredkom smo prišli v dobo gospodarskega razvoja, ki je zahtevala več in tudi vse bolj izobražene delavce. S to večjo potrebo po delovni sili so se ženske vse bolj množčno začele odločati za vstop v sfero dela. Odločitev je bila bodisi prostovoljna (želja žensk po kariernem življenju in ne le družinskem) bodisi vsiljena (slabši ekonomski položaj družine je zahteval dodaten dohodek, porast števila enostarševskih družin). Rezultat teh sprememb pa je viden predvsem v rastoči potrebi po varstvu otrok in drugih oblikah pomoči družini (Auerbach 1990, Burud idr. 1984, Dawson 1984, Starting Strong II 2006).

2.1 DRUŽBENE SPREMEMBE IN SPREMEMBE V ZAPOSLOVANJU ŽENSK V DRUGI POLOVICI 20. STOLETJA

Pomembno vlogo pri oblikovanju vloge predšolskih institucij so imele družbene spremembe in z njimi sprememba položaja žensk. Zaposlovanje žensk je bil tudi eden izmed razlogov, zaradi katerega so se začele predšolske institucije vse bolj in bolj pojavljati in uveljavljati – velja namreč, da potreba po ženski delovni sili recipročno zahteva nekoga, ki med njihovim delovnim časom skrbi za njihove otroke (Auerbach 1990, Burud idr. 1984, Dawson 1984, Starting Strong II 2006).

V drugi polovici 20. stoletja so se zgodile nekatere ključne družbene spremembe, ki so spremenile položaj žensk (konec 2. svetovne vojne, porast industrializacije, potreba po delovni sili) – znižala se je stopnja rodnosti (trenutno je ta zopet v porastu), višala se je starost, pri kateri so ženske začele rojevati, posledično so ženske rojevale manj otrok in pa povečal se je delež zaposlenosti žensk (Marjanovič Umek idr. 2008, Starting strong II 2006, Trg dela... 2009). Kar se tiče deleža zaposlenosti žensk, statistični podatki kažejo, da ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in večina jih, prav tako kot moških, dela polni delovni čas, čeprav je več žensk kot moških zaposlenih za določen čas (Trg dela... 2009). Tudi svetovni podatki kažejo na podoben trend, in sicer podatki za države članice G7 za leto 2003 glede deleža zaposlenosti žensk kažejo na približno 66 % delež žensk na delovnem mestu (Starting Strong II 2006).

Če pogledamo zgodovino predšolske vzgoje za otroke, lahko vidimo povezavo med porastom deleža zaposlenosti žensk in med množčnim začetkom ustanavljanja ustanov za predšolsko vzgojo (Marjanovič Umek idr. 2008). Če družba in država potrebujeta nekoga (ženske) za delo, potem tudi potrebujeta nekoga (vrtec), ki bo v času, ko ženske delajo, skrbel za njihove otroke.⁶ Razprave, ki so pričale o koristnosti vključenosti otrok v institucije predšolske vzgoje, so sledile malce kasneje.

⁶ Delež zaposlenih žensk z majhnimi otroki se je v Veliki Britaniji od leta 1991 do leta 2001 dvignil z 59 % na 65 % (Skinner 2003). V celotni EU je bilo leta 2008 zaposlenih 57,2 % žensk oz. za 3,5 odstotne točke več kot leta 2000, delež zaposlenih žensk z majhnimi otroki se je gibal pri 62,4 %. V Sloveniji je delež vseh zaposlenih žensk malce višji kot v EU, in sicer 61,8 % (Vertot 2008).

Vse spremembe, ki so jim bile prča ženske v zadnjih desetletjih, pa kljub vsemu še niso spremenile dejstva, da so ženske ostale prvenstveno skrbnice doma in otrok, ne glede na to, ali so zaposlene ali ne. Podatki o odsotnosti z dela namreč kažejo, da so ženske v povprečju več odsotne zaradi nege družinskih članov kot moški (Trg dela... 2009).⁷

T. Renner (2000) je zapisala, da dandanes ženske zaposlenost in finančno neodvisnost začenjajo razumevati kot svojo pravico in ne zgolj kot ekonomsko nujo in potrebo po pomoči svoji družini oz. državi. Vendar pa, T. Renner še doda (prav tam), da se s tem tempom družina, družba in država kmalu ne bodo mogle več zanašati na ženske, ki bodo klonile pod težo (sedaj) trojne obremenjenosti (skrbstveno delo, zaposlenost, emocionalna pomoč).

S povečano potrebo po varstvu otrok, v času ko so starši zaposleni in z nezadostno ponudbo le-tega je odgovornost staršev in pritisk nanje, da poiščejo najboljšo možno rešitev (kakovostno, finančno ugodno, časovno in lokacijsko prikladno), postal velik (Investing in Childcare 1998, Skinner 2003, Waldfogel 2002). Prav tu so v zadnjih letih številna zasebna podjetja ter korporacije na eni strani ter tudi državne institucije na drugi ugotovili, da lahko staršem glede usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti pomagajo.

2.2 POGLED OECD NA DRUŽINI PRIJAZNO POLITIKO

Z družini prijazno politiko se obširno ukvarja OECD, ki je izdala več publikacij z naslovom *Babies and Bosses* (*Babies and...* 2002, *Babies and...* 2003, *Babies and...* 2004, *Babies and...* 2005, *Babies and...* 2007), v katerih so zapisane ugotovitve stanja s področja zagotavljanja/vzpostavljanja družini prijazne politike v državah članicah OECD.

⁷ Od tu morda razlog za večji delež ženske zaposlenosti za določen čas?

2.2.1 OECD

Na spletni strani ministrstva za zunanje zadeve lahko preberemo, da je »OECD organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, ki združuje 30 držav članic, ki so zavezane demokraciji in tržnemu gospodarstvu.« (OECD 2009).⁸

OECD združuje države z namenom podpiranja trajnosti gospodarske rasti, večanja zaposlenosti, izboljšanja življenjskih standardov, ohranjanja finančne stabilnosti, pomagati državam v gospodarskem razvoju in prispevati k rasti svetovne trgovine. »OECD zbira podatke, spremlja trende, jih analizira in pripravlja napovedi gospodarskega razvoja, raziskuje socialne spremembe in razvija modele na različnih področjih, npr. v trgovini, okolju itd. V preteklih že več kot 40-ih letih je najmočnejši in najzanesljivejši vir za primerljive statistike in ekonomske ter socialne podatke.« (OECD 2009a).⁹

2.2.2 Otroci in šefi

V publikaciji z naslovom *Babies and Bosses*¹⁰ – Reconciling Work and Family Life (Babies and... 2007) se OECD ukvarja predvsem z opisom stanja in s pozitivnimi učinki usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Do družinskega življenja pozitivno, spodbudno naravnana politika podjetja namreč vpliva na večjo vključitev staršev v sfero dela, kar posledično prispeva k zmanjšanju otroške revščine in s tem boljših obetov za otroke. Poleg boljših obetov za otroke pa zaposlenost staršev vpliva tudi na nadaljnjo vzpostavitev sistema socialne varnosti (npr. delovanje pokojninskega sistema) in (v primerih dobrih praks) tudi na povečanje rodnosti. Publikacija med drugim vsebuje pregled obstoječega stanja na področju družinske politike, pregled davčnih in drugih finančnih ugodnosti za starše, navaja različne možnosti dopustov, povezanih z rojstvom in nego otroka, prakso na področju skrbi za otroke in prakso na delovnem področju v različnih državah (prav tam).

⁸ Ker gre za internetni vir, ne moremo navesti strani.

⁹ Ker gre za internetni vir, ne moremo navesti strani.

¹⁰ Slo. Otroci in šefi.

OECD ugotavlja, da se starši soočajo s težavami, ko pride do usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti. Nekateri zaposleni najdejo ustrezno razmerje med časom, ki ga posvetijo delu, in časom, ki ga posvetijo družini, nekateri se odločijo za otroke kasneje, spet drugi za manj otrok, kot bi si jih sicer želeli, nekateri jih sploh nimajo, nekateri zavoljo otrok žrtvujejo svojo poklicno kariero, del zaposlenih staršev pa svojim otrokom ne posveti tolikšne količine časa, kot bi si želeli. Pri OECD opozarjajo, da je dobro ravnotežje med delovnimi in družinskimi obveznostmi ključnega pomena za dobro psihično in fizično počutje tako staršev kot otrok ter da vpliva na bolj kakovosten in trden odnos med starši in otroci (prav tam).

Družini prijazna politika se v državah OECD vse bolj uveljavlja zaradi štirih razlogov:

1. upadanje števila rojstev (prednost kariere pred otroci);
2. povečanje deleža zaposlenih žensk (v nekaterih skandinavskih državah je več kot 70 % žensk na trgu delovne sile; povečala se je tudi participacija žensk na delovnih mestih za polovični delovni čas; ker ženske ostajajo primarne skrbnice otrok, se v teh deležih skrivajo tudi neperspektivne zaposlitve);
3. povečana pozornost, ki je namenjena otrokovemu razvoju in pozitivnim ter negativnim vplivom nanj;
4. enakopravnost žensk in moških (pri plačilu za delo, delovnih mestih, dopustu) (prav tam).

Kljub mnogim pozitivnim indicem, ki jih družini prijazna politika prinaša tako staršem kot podjetjem na splošno, pa je najväčja ovira pri vzpostavljanju modela družini prijazne politike denar. Države vključene v OECD so sicer povečale delež javnih sredstev za širitev družinskih ugodnosti v podjetjih, a se bolj aktivno (razen skandinavskih držav) ne (želi)jo vpletati v to politiko in jo raje prepustijo posameznemu podjetju in znotraj tega vodstvenim odločitvam (prav tam).

V večina držav članic OECD za socialne izdatke nameni okoli 40–50 % denarja iz državnega proračuna. Med te izdatke spadajo tudi ugodnosti, ki so namenjene družinam. OECD kot dobro prakso na področju vzpostavljanja sistema ugodnosti, namenjenega družinam, omenja skandinavske države, Madžarsko in delno tudi Francijo, saj imajo te države vzpostavljene koherentne sisteme pomoči družinam in jim s tem pomagajo pri usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti. Njihovi sistemi pomoči staršem med drugim vključujejo porodniški

dopust, pomoč pri varstvu otrok, vzpostavitev mreže vrtcev in drugih predšolskih ustanov, dober sistem primarnega izobraževanja in v nekaterih državah tudi (po)šolsko varstvo ter možnost zmanjšane obsega delovnih ur (prav tam).

Kot primere dobre prakse so večkrat omenjene skandinavske države,¹¹ ki spadajo med države, kjer precejšen delež davkoplačevalskega denarja namenijo za predšolsko vzgojo in s tem omogočijo visok delež vključenosti otrok v programe predšolske vzgoje, posledično je tudi delež mater, ki se po rojstvu otroka oz. po končanem porodniškem oz. starševskem dopustu vrnejo nazaj na delovno mesto, visok in s tem tudi visok delež zaposlenih žensk. To pa pomeni večji delež dvodohodkovnih družin, boljši finančni položaja družine, večje osebno zadovoljstvo staršev in trdnosti družine. Vendar pa poročilo opozarja, da ne moremo dobre prakse iz ene države enostavno prenesti v drugo državo in upati na enak uspeh (prav tam). V poročilo je zapisano, da je uspeh skandinavskih držav med drugim v tem, ker so majhne in povezane, ker ljudje zaupajo svoji vladi, verjamejo v njeno dobro delo, vidijo pozitivne učinke dela vlade in zato tudi raje oz. zmorejo plačevati visoke davke. Poročilo še omenja, da je prav to razlog za koherentne sisteme socialne pomoči v teh državah. Za ostale države, ki zaradi pomanjkanja sredstev le-ta razdrobijo na več delov,¹² pa poročilo omenja rešitev (torej kako vseeno vzpostaviti celosten sistem pomoči družinam), in sicer v povečanju vpliva zasebnega sektorja.

Če primerjamo stanje v Sloveniji z rešitvami, ki jih predstavlja OECD, lahko zapišemo, da se Slovenija lahko postavi ob bok tem primerom dobre prakse – tudi našim staršem je omogočen porodniški in očetovski dopust, imamo dobro razvito mrežo javnih vrtcev, možnost zmanjšane obsega delovnih ur za starše predšolskih otrok ter podaljšano bivanje v nižjih razredih osnovne šole.

¹¹ Skandinavske države so se že desetletja nazaj začele poglobljeno ukvarjati z družini prijazno politiko (med prvimi državami so začele s plačanimi starševskimi dopusti za skrb in nego otrok). V teh državah skrbi za predšolsko vzgojo niso v celoti naložili na ramena staršev in s tem trgu ter zasebnikom, ampak si je del bremena naložila tudi država. V večini skandinavskih držav je cena predšolske vzgoje, ki jo plačujejo starši, nizka, a s tem ni okrnjena kakovost le-te – v skandinavskih državah je namreč predšolska vzgoja subvencionirana s strani države (Datta Gupta idr. 2006).

¹² Zaradi manjše količine finančnih sredstev se jim vseh sredstev morda ne splača nameniti v nek koherenten sistem pomoči družinam ali celosten sistem predšolske vzgoje, ampak ta denar raje namenijo za pomoč najrevnejšim.

2.2.3 Kritike stališč OECD

V poročilih, kot je npr. poročilo z naslovom Otroci in šefi (Babies and... 2007), pa nekateri vidijo težave, ki zadevajo stališča in ocene OECD. Tako je Laval v knjigi z naslovom Šola ni podjetje (2005) kritičen do politike, ki jo vodijo nekatere od vodilnih mednarodnih organizacij z OECD, Svetovno banko in tudi Evropsko komisijo na čelu. Avtor meni, da je njihova politika »/.../ močno vpeta v globalizacijske procese, (da) oblikuje neko novo svetovno ureditev izobraževanja in z njo povezan globalni trg, na katerem se prodajajo 'izobraževalni produkti', izmenjujejo dijaki in študentje, /.../« (2005, str. 330). Laval nadaljuje, da ima »/.../ obenem ta politika, ki jo vodijo te mednarodne organizacije, velik vpliv na nacionalne izobraževalne politike. Njihove analize, priporočila, instrumentariji za mednarodno preverjanje znanja itd., ki prispevajo k oblikovanju enotnega globalnega izobraževalnega sistema, so na nacionalni ravni večkrat sprejeti kot nacionalne prioritete in imperativi, ki zahtevajo reforme vzgoje in izobraževanja, nato predstavljene kot neizogibne in upravičene z argumentom, da pač moramo ravnati tako kot tisti, s katerimi se želimo primerjati, če hočemo postati ali ostati konkurenčni, učinkoviti in uspešni v mednarodnem merilu.« (prav tam).

Lahko ugotovitve avtorja prenesemo tudi na oblikovanje 'globalne družini prijazne politike', ki priporoča ustanavljanje vrtcev v podjetjih? Je bistvo družini prijazne politike v tem, da predšolsko vzgojo prepustimo trgu, da bodo starši brez skrbi hodili na delo ter tako služili potrebam podjetij po delovni sili? Je cilj OECD-ja s pomočjo različnih publikacij (npr. Babies and... 2007) poskrbeti, da bo skrb za otroke dovolj fleksibilna, da bodo delavci lahko skrbeli za reprodukcijo nove delovne sile in hkrati ostajali aktivni na delovnem področju? Menimo, da tako kot pri vseh iniciativah in priporočilih s strani mednarodnih organizacij (pačprav so nekatere res bolj zavezane kapitalizmu, trgovini in globalizaciji) obstaja tudi druga stran. Na prvi strani je skrb za lažje življenje ljudi, ki ne želijo izbirati med delom in družino, ampak želijo združiti ti dve področji v neko subjektivno zadovoljujočo celoto. Na drugi strani pa lahko vidimo izkoriščanje delovne sile in prodor korporativnega kapitalizma, ki za doseg svojih ciljev (denar, moč, oblast) ne izbira sredstev. In kje je resnica? Nekje vmes, nekje med željo po prevladi na trgu in ustvarjanjem čim večjega kapitala in nekje med skrbjo za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja zaposlenih. Iluzorno bi bilo pričakovati, da podjetja vpeljujejo družini prijazno politiko (kamor seveda spadajo tudi vrtci za otroke

zaposlenih v podjetjih) zgolj zaradi občutka osebnega zadovoljstva lastnikov in vodilnih v podjetjih ob pomoči sočloveku – seveda jih ustanavljajo zaradi dobčka, konkurenčnosti na trgu, privlačnosti za novo delovno silo, vendarle pa jih večina podjetij ne ustanavlja *zgolj* zaradi tega, in tu je razlika med kapitalističnim egoizmom in korporativno skrbstveno kulturo,¹³ ki jo omenjajo Connelly idr. v svoji knjigi z naslovom *Kids at work* (2005). Dokumente in priporočila tipa *Otroci in šefi* (Babies and ... 2007), priporočila Evropske komisije (recimo Lizbonska strategija 2000, posvet v Barceloni 2002) in drugih institucij je vedno potrebno brati kritično in jih analizirati v kontekstu okolja, v katerega naj bi jih vnašali (bodisi kot država, bodisi kot podjetje ali zasebnik). Zato je smiselno razmisliti o družini prijazni politiki ter o vplivih, ki jih vodenje te politike v podjetjih lahko ima, vključevati v okvir teoretskih pogledov, ki jih ponuja Laval (2005).

2.3 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Eden izmed mehanizmov, ki jih naše državne institucije ter zasebne organizacije uporabljajo za spodbujanje podjetij za pomoč družinam pri usklajevanju družinskih in delovnih obveznosti, je certifikat Družini prijazno podjetje.

Certifikat Družini prijazno podjetje izhaja iz sistema 'European work and family audit', ki ga je razvila nemška organizacija *Beruf und Familie*.¹⁴ Celoten projekt je prilagojen našemu socialno ekonomskemu okolju in se izvaja že od leta 2006.¹⁵ Namen projekta je izboljšati usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih (Certifikat Družini... 2009).

¹³ Angl. *Corporate Culture of Caring*, kar pomeni, da se podjetja celostno angažirajo v skrbi za svoje zaposlene s ponujanjem cele vrste ugodnosti ter skrbjo za dobre delovne pogoje.

¹⁴ Projekti za združevanje poklicnega in družinskega življenja potekajo po večini evropskih držav in tudi drugod po svetu ('*Work and Family Audit*' v Nemčiji, '*Family and Work Audit*' v Avstriji, nacionalna mreža '*Combining family and work life*' v Franciji, '*Equality is Quality*' na Portugalskem, '*Employee Certified Family – Friendly Business Initiative*' v nekaterih državah Združenih držav Amerike, '*Work-Life harmony*' v Singapurju,...) (*Combining family... 2007*).

¹⁵ Nosilec projekta je Zavod *Ekvilib* (neprofitna, nevladna organizacija, ki si prizadeva za boljšo družbo z bojem proti socialni izključenosti, z izobraževanjem za razvoj ter s svetovanjem za odgovorno upravljanje s človeškimi viri) v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve (*Ekvilib 2009*).

Podjetje lahko pridobi osnovni certifikat, s katerim se zaveže, da bo izvrševalo vsaj tri ukrepe, ki bodo v naslednjih letih zaposlenim omogočili lažje usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti. Ukrepi se izberejo na podlagi svetovalnega ter revizorskega postopka, ki je usmerjen v lažje usklajevanje poklicnega ter družinskega življenja, in sicer na osmih področjih/poglavjih:

- delovni čas;
- organizacija dela;
- delovno mesto;
- politika informiranja in komuniciranja;
- veščine vodstva;
- razvoj kadrov;
- struktura plačila in nagrajevanje dosežkov;
- storitve za družino (Katalog ukrepov 2009).

Po treh letih se zastavljeni ukrepi in doseženi cilji s posameznih področij/poglavij ocenijo in podjetje lahko pridobi certifikat 'Družini prijazno podjetje' za dobo naslednjih treh let. Osnovne značilnosti takega sistema certificiranja so spodbujanje podjetij k izboljšanju trenutnih situacij, dolgoročna naravnost ter individualni pristop k napredku podjetja (Certifikat Družini... 2009, Katalog ukrepov 2009).

3 SKRB DELODAJALCEV ZA PREDŠOLSKO VZGOJO OTROK ZAPOSLENIH

Eden izmed kazalcev družini prijaznega podjetja oz. podjetja, ki skrbi za povezovanje dela in družinskega življenja, je tudi skrb delodajalcev za predšolsko vzgojo otrok zaposlenih (angl. employer supported childcare). J. Auerbach (1990, str. 385) definicijo podpore delodajalcev pri predšolski vzgoji povzema po Governor's Advisory Committee iz leta 1981, ki jo definira kot situacijo, v kateri delodajalec ali skupina delodajalcev prevzame iniciativo glede starševskih potreb po predšolski vzgoji in kjer delodajalec tudi delno ali v celoti financira potrebe svojih zaposlenih staršev po predšolski vzgoji. Nadalje J. Auerbach opredeli 4 možnosti oz. pristope, za katere se delodajalci lahko odločijo pri svoji podpori predšolske vzgoje:

1. **neposreden pristop** pomeni zagotovitev objektov ali zgolj prostorov za vrtce za otroke zaposlenih v podjetjih, ob podjetjih ali v njihovineposredni bližini. Ta pristop zajema tudi razna družabna središča, programe za otroke po koncu pouka ter poletne taborne;
2. **informacijska podpora** zajema informacije in napotitvene centre za starše, programe pomoči za zaposlene in izobraževalne programe za starše;
3. **finančna podpora** zajema vavčerje za zaposlene za storitve varstva, vzgoje in izobraževanja otrok, fleksibilne finančne ugodnosti ter prispevke podjetij že obstoječim ponudnikom varstva, vzgoje in izobraževanja;
4. **alternativni delovni raspored**, ki zajema fleksibilni delovni čas, delo za polovični delovni čas, možnost starševskega dopusta, delitev dela ter delo od doma (Auerbach 1990).

V nadaljevanju se bomo natančneje ukvarjali z neposrednim pristopom delodajalcev k lažjemu usklajevanju sfer dela in družine, in sicer se bomo osredotočili na vrtce, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanovljajo podjetja bodisi v podjetju, ob podjetju oz. v njegovi bližini. Različne možnosti družini prijazne politike bomo podrobneje razčlenili v 4. poglavju diplomske naloge.

3.1 VRTEC ZA OTROKE ZAPOSLENIH V PODJETJU

Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju (v nadaljevanju: VOZvP) je vrtec, ki ga (primarno za otroke svojih zaposlenih) ustanovi podjetje samo ali v povezavi z drugimi podjetji v bližini. Tak vrtec se lahko nahaja na isti lokaciji kot sedež podjetja, v njegovi neposredni bližini oz. v neposredni bližini njegovih podružnic ali pa je bolj dislociran. VOZvP so prvenstveno namenjeni otrokom zaposlenih v podjetju (ali podjetjih), ki je vrtec ustanovilo, vendar pa običajno podjetje vrtec, ob morebitnih prostih mestih, ponudi tudi otrokom staršev, ki niso zaposleni v tem podjetju. Razlog za to se delno skriva v želji podjetja po čim večji finančni rentabilnosti vrtca, delno pa tudi v želji po boljši javni podobi podjetja v svojem okolju. Podjetje ponavadi krije stroške ustanovitve VOZvP ter tudi morebitne začetne izgube, starševski prispevki pa krijejo tekoče obratovalne stroške ter stroške izvajanja programov predšolske vzgoje. Ravno veliki stroški ustanovitve VOZvP so razlog, da se podjetja pri ustanovitvi vrtca združujejo. Združitev dveh ali več podjetij v bližini (konzorcijsko poslovanje) namreč porazdeli začetne stroške ustanovitve med vse partnerje in tako vrtec postane bolj rentabilen tudi za podjetja, ki imajo sicer manjše število zaposlenih ali pa se nahajajo na področju, kjer ni zadostne ponudbe institucij ali posameznikov, ki ponujajo različne oblike predšolske vzgoje (Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Van Horn in Beierlein 2001).

Glede vodenja in izvajanja programa predšolske vzgoje imajo podjetja na voljo več možnosti, lahko se odločijo, da vodijo vrtec znotraj podjetja in je podjetje tudi zadolženo za program in izvajanje programa predšolske vzgoje v VOZvP, lahko je VOZvP vključen v mrežo javnih vrtcev ter izvaja program javnih vrtcev (z možnostjo nadstandardnega programa), lahko pa podjetje izvajanje programa predšolske vzgoje prepusti specializiranemu izvajalcu programov predšolske vzgoje. Zadnji način v Sloveniji ni razširjen, saj po naših podatkih še nimamo specializiranega podjetja, ki bi se ukvarjalo s ponujanjem programov predšolske vzgoje ter njihovim izvajanjem. V Združenih državah Amerike, v Angliji in v Avstraliji ter tudi drugod po svetu pa so takšna podjetja (Children's Choice Learning Centers, Bright Horizon, KinderCare in Childrens' Creative Learning Centers, ... v Združenih državah Amerike, Foundations for Learning, Casterbridge, ... v Angliji, ABC Learning Center v Avstraliji, ...) bolj priznana in razvita, saj je, še zlasti v Ameriki, zasebni trg predšolske vzgoje veliko bolj

razvit in razgiban kot javni. Podjetje, ki se ukvarja s ponudbo programov predšolske vzgoje, lahko opravi interno raziskavo potreb ter nato podjetju ponudi različne programe VOZvP (prav tam).

Eden izmed glavnih razlogov za ustanovitev VOZvP s strani podjetja je tudi ta, da pritegne ženske (predvsem tiste z višjo stopnjo izobrazbe) po koncu porodniškega dopusta nazaj na delovno mesto. Ker so ti vrtci namenjeni staršem, zaposlenim v podjetju, so tudi odpiralni časi prilagojeni delavnikom staršev in so VOZvP lahko odprti tudi zvečer, med vikendi ter med prazniki. Ravno velika fleksibilnost glede odpiralnega časa vrtca je razlog, da so starši, ki imajo otroke vključene v VOZvP, bolj pripravljeni oz. lažje opravljajo nadure, saj imajo varstvo za otroke zagotovljeno znotraj podjetja (Connelly idr. 2004, Dawson 1984). Raziskava iz leta 1984 (Dawson 1984) je na vzorcu 23 podjetij pokazala, da so bili zaposleni v podjetjih, kjer so imeli možnost uporabe VOZvP, 40 % bolj pripravljeni opravljati nadure, kot zaposleni v podjetjih, kjer te možnosti ni bilo.

3.2 NAGIBI ZA USTANOVITEV VOZvP

Čeprav obstajajo razlike med posameznimi državami in stanjem na področju vzgoje in izobraževanja ter stanja gospodarstva med njimi, si bomo sposodili trditev, ki so jo na vprašanje, kakšna podjetja se odločajo za ustanavljanje VOZvP, zapisale avtorice Connelly idr. v knjigi z naslovom *Kids at work: The Value of Employer-Sponsored On-Site Child Care Centers* (2004, str. 5), da podjetja, ki se odločajo za ustanavljanje VOZvP lahko razdelimo na dve skupini. Prvo skupino podjetij lahko uvrstimo med podjetja, ki izhajajo iz korporativne skrbstvene kulture (angl. *Corporate Culture of Caring*), kar pomeni, da se podjetja celostno angažirajo v skrbi za svoje zaposlene s ponujanjem cele vrste ugodnosti ter skrbijo za dobre delovne pogoje. Druga skupina podjetij pa se odloča za ustanovitev VOZvP zaradi težkih in konkurenčnih pogojev na trgu dela, torej le zaradi zaposlitvene privlačnosti za določeno delovno silo (največkrat so to visoko usposobljene in izobražene ženske). V katero koli skupino podjetje spada, se le to mora zavedati, da institucionalno organizirana predšolska

vzgoja še kako pomembno vpliva na otrokov razvoj ter da VOZvP ne sme biti zgolj sredstvo za doseganje finančnih ciljev.

Pri podjetjih, ki izhajajo iz korporativne skrbstvene kulture, se lahko pojavi še en problem, in sicer da se podjetja odločajo za ustanovitev VOZvP le zaradi tega, ker menijo, da je prosto mesto v vrtcu, bližina otroka in prikladnost vrtca tisto, kar zaposleni starši najbolj potrebujejo. Temu vendarle ni vedno tako. Mnogi zaposleni starši ne potrebujejo ravno prostega mesta za svoje otroke v vrtcu v podjetju, saj imajo svoje otroke raje v vrtcu v bližini kraja bivanja – to namreč od njih ne zahteva dolgotrajne vožnje (bodisi z javnim prevozom bodisi z lastnim) otroka v vrtec v podjetju ter nazaj iz vrtca (Auerbach 1990, Connely idr. 2004, Dawson 1984, Investing in Child Care 1998, Starting Strong II 2006). Kljub mnogim prednostim, ki jih ustanovitev VOZvP lahko prinese, torej le-to ni magična rešitev za vsako ceno. Starši lahko bolj kot VOZvP potrebujejo finančno pomoč pri plačevanju cene vrtca za svoje otroke, ki so vključeni v druge vrtce, morda potrebujejo pomoč pri iskanju informacij o različnih možnostih predšolske vzgoje v kraju bivanja, morda bolj potrebujejo fleksibilni delovni čas oz. plačan dopust v času, ko je otrok bolan. Prednosti VOZvP nikakor ne gre zanikati oz. zmanjševati njihovega pomena, vendarle pa je pred tako obsežnim projektom, kot ustanovitev VOZvP vsekakor je, potrebna obsežna priprava na to ustanovitev. Priprava v smislu obsežne raziskave, ocene stanja želja/potreb zaposlenih v podjetju, ustanovitve strokovne skupine za pregled rezultatov ter diskusija o možnih rešitvah ter, nenazadnje, če vsi podatki usmerjajo k ustanovitvi VOZvP, kakovosten in profesionalen pristop k načrtovanju in izvedbi programa vrtca (Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Friedman 1983, Van Horn in Beierlein 2001).

Ameriška raziskava z naslovom 'National Study of Employers' (Galinsky idr. 2008) se je osredotočila na prakso, politiko, programe in ugodnosti, ki jih svojim zaposlenim nudijo ameriška podjetja v časih, ko se potrebe zaposlenih tako hitro spreminjajo. Raziskava je ugotavljala tudi značilne lastnosti tistih podjetij, ki so ponudniki predšolske vzgoje in skrbi za starejše.¹⁶ Sodeč po tej raziskavi so ponudniki predšolske vzgoje:

- večja podjetja;
- neprofitna podjetja;

¹⁶ O tej temi sicer v nalogi ne bomo razpravljali, vendar je skrb za starejše tudi ena od značilnosti podjetij z bolj socialno, zaposlenim prijazno konotacijo (Galinsky idr. 2008).

- podjetja, ki delujejo v finančnem sektorju (bančništvo, računovodstvo, zavarovalništvo – opomba J.H.) in drugih sektorjih (odvetništvo, svetovanje, ...)
- se nahajajo na različnih lokacijah;
- ustanovljena so že dalj časa;
- imajo večji delež zaposlenih žensk;
- imajo večji delež žensk in pripadnikov manjšin na vodilnih mestih v podjetju;
- se razvijajo, so v porastu (prav tam).

3.3 PRIPOROČILA O OPRAVLJENIH KORAKIH PRED MOREBITNO USTANOVITVIJO VOZvP

Odločitev za ustanovitev VOZvP mora biti narejena izredno premišljeno in med drugim zahteva izjemno poznavanje tako zaposlenih v podjetju, njihovih problemov in potreb, kot tudi vseh različnih možnosti, ki jih podjetje lahko ponudi, ki so na voljo. Priporočila o korakih, o katerih mora podjetje premisliti preden se odloči za ustanovitev VOZvP, se sicer med državami razlikujejo, odvisna pa so od države in nacionalnega stanja na področju predšolske vzgoje, vendar menimo, da lahko spodaj opisane korake, ki so oblikovani na podlagi ameriških in angleških razmer, vsaj delno apliciramo tudi v naš prostor.

Predstavljeni koraki so zgolj priporočila za celostno obravnavo ustanovitve VOZvP – podjetje se glede na svoje želje glede VOZvP (ali bo to javni vrtec, zasebni, del konzorcijskega posla, bo del javno-zasebnega partnerstva,¹⁷ bo program vrtca sledil nacionalnemu kurikulumu, ...) odloči, katere (če sploh) od predstavljenih korakov bo v svojem primeru izvedlo. Ustanovitev VOZvP je namreč povsem avtonomna odločitev posameznega podjetja in tudi pot do realizacije VOZvP je odvisna od odločitev vodstva podjetja. Predstavljeni koraki predstavljajo zgolj nek smiselni in premišljen potek od ideje do dejanske ustanovitve VOZvP, nikakor pa niso pogoj za njegovo ustanovitev.

¹⁷ Predmet, pravice in obveznosti javnega in zasebnega partnerja, postopek izbire zasebnega partnerja in druge sestavine posameznega razmerja javno-zasebnega partnerstva se lahko uredijo z aktom o javno-zasebnem partnerstvu (36. člen ZJZP, Ur.l. RS, št. 127/2006).

1. Ocena stanja¹⁸

Podjetje mora najprej izvesti analizo stanja med svojimi zaposlenimi. Z analizo stanja vodilni v podjetju izvedo, ali je in če je, kakšna je, potreba po določeni (v tem primeru VOZvP) storitvi zaposlenih znotraj podjetja. Največkrat analizo opravijo z internim anketnim vprašalnikom, lahko pa (praksa v tujini) podrobno analizo za podjetje izvede lokalna agencija, ki se profesionalno ukvarja z zbiranjem in posredovanjem informacij o predšolski vzgoji (ang. Child Care Resource & Referral Agency).

2. Ustanovitev odbora za načrtovanje ustanovitve vrtca

Ko so ugotovljene potrebe zaposlenih, se lahko ustanovi odbor, sestavljen iz predstavnikov zaposlenih in delodajalcev, ki v ostalih zaposlenih skuša vzbuditi zaupanje v ustanovitev VOZvP in jim ponuditi možnost za soustvarjanje vsebine in oblike projekta.

3. Opredelitev značilnosti, lastnosti vrtca

Opredelitev lastnosti VOZvP sledi potrebam, ki jih člani odbora analizirajo na podlagi anketnih vprašalnikov o potrebah zaposlenih po določeni uslugi, v tem primeru po otroškem varstvu v VOZvP. Opredelitev lastnosti zajema število otrok, starostne skupine, na podlagi starostnih skupin tudi velikosti skupin, urnik dela vrtca, prehranske storitve, opredeljen nivo kakovosti, delež vključevanja podjetja v program in vodenje ter delež subvencioniranja vrtca.

4. Uporabno dovoljenje in registracija

Vsak ponudnik predšolske vzgoje se mora pred začetkom izvajanja registrirati pri ustreznem državnem ali lokalnem organu.

5. Razvijanje oz. odločitev za kurikulum vrtca

Kakšen bo kurikulum vrtca je ena izmed prvih odločitev, ki jih podjetje oz. odbor v podjetju, ki je zadolžen za VOZvP, mora sprejeti, ko se odloča za ustanovitev VOZvP. Pri odločitvi o

¹⁸ Vsi koraki povzeti po Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006, Van Horn 2001.

vsebini kurikulumu mora odbor odločati o filozofiji vzgoje, ki bo skladna z načeli in filozofijo podjetja ter skladna tudi z načeli in filozofijam večjega deleža staršev, ki se bodo morda odločili za vpis otrok v VOZvP. Odbor mora določiti želen nivo kakovosti izvedbenega kurikula (tudi s tem, da postavi zahteve o minimalni izobrazbi strokovnih delavcev), v tem koraku morajo biti izpostavljeni vzgojno-izobraževalni cilji, ki jih želijo doseči v VOZvP, ter narejen kurikulum za različne starostne skupine otrok.

6. Ocena potrebnega in razpoložljivega materialnega stanja

Vodstvo podjetja se glede na to, kakšen programa bodo izvajali v vrtcu, odloči za graditev nove zgradbe ali za prenovo kakšne od obstoječih zgradb. Podjetje se lahko (če je analiza potreb pokazala, da nekateri starši potrebujejo le varstvo otrok) odloči tudi za vzpostavitev mreže ponudnikov otroškega varstva na domu. V vsakem primeru mora podjetje najeti strokovnjaka, ki pripravi predhodni seznam predpisov in zahtev, ki jih morajo namenski objekti, kot je vrtec in objekti, kjer se izvaja varovanje otrok na domu, izpolnjevati.

7. Izbira prostora za VOZvP

Podjetje se največkrat odloči, da vrtec odpre v bližini delovnega mesta staršev. Če se podjetje odloči, da bo samo ustanovilo vrtec (torej, da se ne bo povezal z zunanjim, že uveljavljenim ponudnikom predšolske vzgoje), mora pri načrtovanju poskrbeti za vse prostorske standarde in normative glede notranjega prostora in zunanjega igrišča vrtca.

8. Odločitve, povezane z upravljanjem vrtca

Podjetje ima več možnosti glede upravljanja vrtca. Vrtec je lahko eden izmed oddelkov znotraj podjetja, lahko je pododdelek znotraj enega oddelka,¹⁹ lahko je vrtec obravnavan kot hčerinsko podjetje ali pa je vrtec popolnoma ločeno podjetje – bodisi neprofitno bodisi profitno. Prav tako se podjetje lahko odloči in samo poskrbi za izvajanje programa vrtca ter za

¹⁹ V organizacijski strukturi se podjetje, zaradi večje preglednosti in logične strukture, lahko deli na oddelke in pododdelke. Če si ogledamo primer farmacevtske družbe Lek, ima naslednje oddelke: upravo, centralne funkcije, razvoj izdelkov, tehnične dejavnosti, kakovost, antiinfektivi, komercialne dejavnosti in biofarmacevtika. Nekateri izmed teh oddelkov se delijo še na pododdelke – primer delitve na pododdelke na upravi: komercialne dejavnosti, kadri, pravne zadeve, tehnične dejavnosti, delavski direktor (kot predstavnik delavcev v upravi družbe se on ukvarja v vprašanji vrtca) in finance (Kdo je kdo, 2010).

zaposlitev potrebnega kadra, lahko pa izvajanje programa vrtca podnajemno prepusti nekemu zunanjemu izvajalcu predšolske vzgoje.

Za katero od naštetih možnosti se v podjetju odločijo, je odvisno predvsem od tega, koliko vodenja in odgovornosti želijo prevzeti. Velja namreč, da: večji je nadzor nad kakovostjo vrtca s strani podjetja, večja je tudi njegova odgovornost. Če se podjetje odloči in prepusti izvajanja programa vrtca nekemu zunanjemu izvajalcu, je prvenstveno odgovoren za kakovost programa zunanji izvajalec. Odgovornost je manjša tudi, če je VOZvP ločeno podjetje od podjetja, ki ga je ustanovilo (torej ni oddelek znotraj podjetja ali pododdelek).

Obstaja tudi možnost, da se v vodenje VOZvP vključi svet staršev (ang. Nonprofit Parents' Association), ki nadzira administracijo vrtca. V tem primeru je svet staršev odgovoren za najemanje morebitnih zunanjih izvajalcev in je potemtakem tudi odgovoren za varnost in kakovost predšolske vzgoje v vrtcu.

9. Finančna napoved

Pomembna pri ustanovitvi VOZvP je tudi finančna napoved in ocenitev stroškov, ki bodo z ustanovitvijo VOZvP nastali, ter pridobivanje morebitnih dodatnih zunanjih virov financiranja. Stroški delovanja VOZvP se delijo v zacetne in poslovalne.

Zacetni stroški največkrat vključujejo stroške preureditve prostorov za namene vrtca (igralnice, sanitarije, igrišče) oz. stroške izgradnje namenskih prostorov, stroške opreme, stroške pridobitve licenc in dovoljenj ter zavarovanj, stroške plač zaposlenih, ki se ukvarjajo z ustanovitvijo VOZvP, ter nenazadnje tudi stroške promocije. Vodilni v podjetjih se morajo zavedati tudi tega, da v začetku lahko prihaja do negativnih tekočih poslovalnih stroškov (zaradi manjšega začetnega vpisa).

Poslovalne stroške na mesečni in letni ravni naj oceni (oz. naj pri tem pomaga/sodeluje) nekdo, ki se strokovno spozna na področje otroškega varstva in vzgoje in s tem povezanih stroškov. Poslovalni stroški morajo vključevati predpostavke o številu vpisanih otrok ter vsebovati tudi prostor za nepredvidene stroške. Največji poslovalni strošek predstavljajo plače zaposlenih v vrtcu, ki pa so (lahko) tudi kazalec kakovosti ponujene predšolske vzgoje

(poenostavljeno rečeno pomeni višja plača ponavadi višjo izobrazbo in s tem kakovostnejše delo strokovnih delavcev). K poslovalnim stroškom so šteti tudi stroški prehrane, za katero se podjetje lahko odloči, da jo bodo pripravljali znotraj kuhinje podjetja oz. vrtca, ali pa se odloči za dostavljeno hrano. Med poslovalne stroške spadajo še stroški vzdrževanja objekta in opreme, zavarovanje ter raznoteri drugi stroški.

Večina VOZvP potrebuje določeno stopnjo finančne podpore s strani podjetja, da lahko kakovostno obratujejo ter hkrati vzdržujejo sprejemljive cene dnevne oskrbe otrok v VOZvP. Če je vrtec registriran kot neprofitna organizacija, je lahko podjetje zanj deležno davčnih olajšav, kar v nekaterih primerih lahko spodbudi podjetje za finančno vlaganje vanj.

10. Priprava promocijske strategije

Dobra reklamna kampanja (najprej seveda znotraj podjetja in nato v okolici) pomaga pri seznanitvi zaposlenih z VOZvP ter pripomore k temu, da vrtecem prej začne poslovati.

11. Ugotovitev in opravljanje administracije

Pri administraciji gre za odločitev, kako in kdo bo vodil VOZvP. Če se bodo v podjetju odločili, da bo vrtec deloval kot neprofitna organizacija, je potrebno izbrati direktorja oz. ravnatelja ter določiti pravilnike in postopke delovanja. Če se odbor odloči za zunanjega izvajalca, ga je potrebno najprej izbrati ter z njim skleniti pogodbo – s tem izbrano podjetje postane odgovorno za nadaljnje administrativne naloge. Omeniti je potrebno tudi možnost, da se v delo vključijo nekateri starši kot člani sveta staršev, ki nadzoruje nekatere ali pa vse administrativne dejavnosti vrtca in njegovega poslovanja.

12. Administrativne obveznosti

Administrativne obveznosti novega VOZvP vključujejo:

- opredelitev filozofije vrtca oz. njegovega programa;
- načrtovanje razvojno ustreznega kurikula;
- določitev pravilnikov (glede delovanja vrtca, vpisovanja otrok ter kadra);
- upravljanje financ;

- vodenje evidenc (finančnih, osebnih in vodstvenih);
- mobilizacijo sredstev, prostovoljcev;
- nadzorovanje delovanja vrtca;
- skrb za kader (zaposlovanje, izobraževanje);
- promoviranje participacije staršev;
- ukvarjaje z okolico in publiciteto;
- ukvarjanje s sanitarnimi področjem dela (odvoz smeti, higienski standardi, ...);
- skrb za uravnoteženo prehrano otrok;
- zagotavljanje kakovosti (z ustreznim kadrom, z ustreznimi potrdili glede ustreznosti programa na nacionalni ravni, z dobrim sistemom merjenja kakovosti, z vsakoletnim evalviranjem programa in kadra).

13. Priprava vpisnih postopkov

Razdelati je potrebno pred-vpisne in vpisne postopke ter se dogovoriti o tem, po kakšnem kriteriju se bodo dodeljevala prosta mesta. Pripravi vpisnih postopkov je potrebno nameniti veliko pozornosti, saj vse morebitne slabe izkušnje staršev, zaposlenih v podjetju, pri vpisovanju otrok v VOZvP oz. premajhnemu številu prostih mest izničijo trud, vložen v ustanovitev.

14. Izdelava mehanizma za izvajanje evalvacije

Sprotna evalvacija omogoča ugotavljanje, ali so zastavljeni cilji doseženi ali ne. Z njo se lahko sproti odkriva in odpravlja morebitne težave ter s tem omogoča vodstvu vrtca, da vseskozi izboljšuje kakovost programa in finančno učinkovitost. Z evalviranjem ugotavljajo, kolikim zaposlenim je vrtec na voljo, kako dobro se zadovoljuje njihove potrebe po varstvu otrok, ali vrtec vpliva na absentizem in prečasne odhode, ali se z njim dosega kakšne druge cilje, ali se skrbi za dober razvoj otrok in nenazadnje ali se vrtec dejansko sklada s filozofijo, ki je zapisana v kurikulumu. Evalvacijo lahko izvede ravnatelj, zunanji specialist za vzgojo in izobraževanje ali poseben evalvacijski komite.

3.3.1 Aplikacija navedenih korakov v slovenski prostor

Menimo, da nam slovenska zakonodaja oz. predpisi s področja vzgoje in izobraževanja omogočajo aplikacijo navedenih korakov v slovenski prostor.²⁰ Da se v Sloveniji ustanovi vrtec, se ga mora vpisati v sodni register (s čimer se pridobi pravna sposobnost zavoda) in s tem se začne postopek vpisa v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja, kar omogoča začetek izvajanja dejavnosti (Ustanovitev zavoda 2009, 34. člen ZOFVI-UPB5 Ur.l.RS, št. 16/2007). Za vpis v sodni register je potrebno oblikovati akt o ustanovitvi zavoda, ki vsebuje tudi nekatere od zgoraj omenjenih elementov oz. korakov.

Za sestavo akta o ustanovitvi je potrebno imeti:

- ime zavoda;
- sedež (kraj) in poslovni naslov;
- identifikacijske podatke ustanoviteljev;
- vrsto in obseg odgovornosti ustanoviteljev za obveznosti zavoda;
- identifikacijske podatke in tip zastopnika (na primer direktor, član posloводства in prokurist) in način zastopanja (samostojno ali skupno);
- dejavnost zavoda;
- sredstva, ki so zavodu zagotovljena za ustanovitev in začetek dela;
- vire, način in pogoje pridobivanja sredstev za delo zavoda;
- način razpolaganja s presežkom prihodkov nad odhodki in način kritja primanjkljaja sredstev za delo zavoda (Ustanovitev zavoda 2009).

Za vpis v razvid mora predlagatelj poleg akta o ustanovitvi predložiti tudi dokazila o prostorski ustreznosti, ustreznosti opreme in zagotavljenemu strokovnemu kadru z ustrežno izobrazbo (33. člen ZOFVI-UPB5 Ur.l.RS, št. 16/2007).

Iz zapsanega vidimo, da je slovenska zakonodaja do zasebnih ustanoviteljev, vsaj kar se ~~če~~ priprave na ustanovitev zasebnega vrtca, 'zahtevna'. Ta zahtevnost pa se nedvomno odraža na visokem standardu kakovosti predšolske vzgoje v Sloveniji.

²⁰ V ač o slovenski zakonodaji v 6. poglavju.

3.4 KONZORCIJSKI VOZvP

Ustanovitev VOZvP je časovno, administrativno in nenazadnje tudi finančno izjemno velik projekt. Prav zaradi tega se manj podjetij (tako v tujini, kot tudi pri nas) odloča za investiranje v to obliko družini prijazne politike, kot bi se sicer morda lahko. Vodilnim v manjših podjetjih se seveda ne zdi smiselno podajati se v tako obsežen projekt, če z njim pomagajo le majhnemu deležu zaposlenih (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006, Van Horn in Beierlein 2001). Povdariti je potrebno, da ustanovitev VOZvP ni vedno in v vseh primerih najboljša, najbolj smiselna rešitev, vsekakor pa to ni rešitev, če analize pokažejo, da VOZvP znotraj podjetja ni potreben večjemu deležu zaposlenih staršev. S tem pa ni rečeno, da za manjša in srednja podjetja možnost ustanovitve VOZvP popolnoma odpade. Če ima podjetje željo in njegovi zaposleni potrebo po VOZvP, potem lahko s podobno mislečimi podjetji v bližini odprejo konzorcijski²¹ VOZvP (angl. Consortium Center) (prav tam).

Konzorcijski VOZvP pomeni, da vse priprave in odločitve o VOZvP potekajo družno med poslovnimi partnerji. Konzorcijski VOZvP je največkrat smel in v primeru, ko se več (bodisi majhnih, srednjih lahko pa tudi velikih) podjetij nahaja v okolju, kjer ni na voljo velike izbire programov predšolske vzgoje, ali pa v primeru, ko se podjetja nahajajo v isti poslovni zgradbi, kjer nimajo toliko možnosti vsako zase nuditi kakovosten VOZvP svojim zaposlenim. Kolčina vložka nekega podjetja (finančnega in intelektualnega) v ustanovitev VOZvP rezultira v deležu odločanja o končnem programu vrtca, filozofiji, o mestih, ki jih bo imelo podjetje v vrtcu na voljo (prav tam).

V konzorcijski VOZvP pa podjetja lahko vključijo tudi podjetje, ki se profesionalno ukvarja bodisi zgolj z nudenjem programov predšolske vzgoje (in največkrat tudi varstvenih programov za šolarje) bodisi s kompletnim vodenjem vrtca (prav tam). V slovenskem prostoru sicer nismo zasledili obstoja takega specializiranega podjetja, smo pa zasledili drugo

²¹ Konzorcij pomeni začasno združitev poslovnih združenj za izpeljavo določenega večjega posla ali projekta (Veliki splošni leksikon 2006, str. 2130).

od možnosti ustanovitve VOZvP za manjša podjetja, in sicer partnerstvo z javnimi vrtci,²² kar po eni strani spodbuja obstoječo javno mrežo vrtcev ter dviga kakovost predšolske vzgoje z vnosom zasebnega kapitala (Employer-supported... 2003).

O prednostih konzorcijskega vrtca smo že pisali, zato moramo opozoriti tudi na pomanjkljivosti. Ena od najbolj čitnih pomanjkljivosti so kompleksna pogajanja, ki morajo potekati med podjetji, da se dogovorijo o vseh potrebnih vprašanjih, ki se tjejo ustanovitve in obratovanja vrtca. Med podjetji je zatorej potrebna izjemna volja po dolgotrajnem medsebojnem sodelovanju, zaupanje, medsebojno spoštovanje in enakovrednost. Avtorji opozarjajo tudi na možnost manjšega učinka privlačnosti za novo delovno silo, kot ga ima podjetje, ki se odloči za ustanovitev lastnega VOZvP, saj imajo tu zaposleni starši občutek, da je VOZvP 'njihov' vrtec (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006, V an Horn in Beierlein 2001).

Na kratko smo že omenili vrtce v javno-zasebnem partnerstvu in bi zato radi usmerili pozornost na dve pomanjkljivosti v zvezi z vrtci v javno zasebnem partnerstvu: gre namreč za očitanje ekskluzivnosti, prilačanja javnega vrtca nekemu zasebnemu podjetju ter preveliko zanašanje javnega vrtca na zasebni kapital, ki pa se dejansko lahko v vsakem trenutku umakne. Prav zato je slovenska zakonodaja z Zakonom o javno-zasebnem partnerstvu (ZJZP, Ur.l. RS, št. [127/2006](#)) poskrbela oz. našla varovala tudi za morebitne pomanjkljivosti v zvezi z izvajanjem javno zasebnega partnerstva v dejavnostih predšolske vzgoje (vč o tem v 6. poglavju).

²² Lekov vrtec v Ljubljani je primer javno-zasebnega partnerstva, več o tem je zapisanega v 6. poglavju.

4 RAZLIČNE UGODNOSTI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Kot smo že omenili v prejšnjih poglavjih, so začela podjetja vse bolj investirati v družini prijazno politiko in delavcem nuditi različne ugodnosti, ki izhajajo iz tega naslova. Ko premišljujemo o razlogih za to aktivnejše vstopanje na področje nujenja ugodnosti in pomoči družinam, so zgovorne besede nekdanjega predsednika ameriškega Komiteja za ekonomski razvoj (Committee for Economic Development - CED), Bostocka, da so podjetja največji porabniki izobraževalnega sistema in če gre verjeti študijam, ki kažejo, da so investicije v predšolsko vzgojo najbolj pomembne za nadaljnji razvoj otrok, je nujno, da vodilni v podjetjih investirajo v otroke (Gruendel idr. 2003). Podobno razmišljanje gospodarstvenikov zasledimo tudi v evropskem prostoru (Laval 2005, Babies and... 2007).

Čeprav se v diplomski nalogi bolj osredotočamo na vrtce, ki jih za otroke zaposlenih ustanavljajo podjetja (VOZvP), pa le ti niso edina možnost, ki jo imajo vodilni v podjetjih na voljo, ko pride do družini prijazne politike. Na kratko bomo predstavili še nekatere od teh drugih ugodnosti.²³

²³ V literaturi smo naleteli tudi na omembo (Farkas idr. 2000), da si zaposleni starši med ugodnostmi, ki jih lahko nudi podjetje, najbolj želijo možnost zdravstvenega zavarovanja. Ne menimo sicer, da ta trditev ne drži, vendar pa moramo to ugotovitev prenesti v njen kontekst, in sicer je bila raziskava izvedena v Ameriki, kjer je sistem zdravstvenega zavarovanja drugačen od našega ali recimo angleškega sistema, kjer oba omogočata osnovno zdravstveno zavarovanje, ki se krije z davkoplačevalskim denarjem. Ameriški sistem zdravstvenega zavarovanja je drugačen, in sicer je bolj razdrobljen in v večji meri voden s strani zasebnega sektorja. Podatki kažejo, da naj bi bilo vsaj 15 % Američanov brez osnovnega zdravstvenega zavarovanja, zato ne čudi podatek, da si več staršev v raziskavi bolj želi ureditev zdravstvenega zavarovanja kot ureditev predšolske vzgoje za otroke (Health care in England 2009, Health care in the United States 2009).

4.1 NUDENJE INFORMACIJ IN NAPOTKOV

Nudnje informacij in napotkov (ang. Resource and Referral) se nanaša na nudnje informacijske pomoči staršem glede vseh možnosti varstva, vzgoje in izobraževanja za otroke, ki jih imajo v svoji okolici oz. v okolici zaposlitve. Podjetje poskrbi, da imajo starši na enem mestu dostop do informacij, ki jih potrebujejo za preudarno odločitev glede vseh različnih možnosti in oblik predšolske vzgoje. Na tak način podjetje pokaže pripravljenost, da se odziva na potrebe pri njih zaposlenih staršev ter pripravljenost za sodelovanje z okoljem, v katerem se podjetje nahaja (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Friedman 1983, Supporting Employers... 2006, Van Horn in Beierlein 2001).

Ta možnost sodi med ene izmed najcenejših in najbolj enostavnih načinov zagotavljanja družini prijazne politike v podjetjih. Enostavnost na eni strani pa pomeni pomanjkljivosti na drugi – ta oblika pomoči namreč ne prinaša nobenih finančnih ugodnosti staršem, ne pomeni zagotovila za kakovostno predšolsko vzgojo ter je v največji meri odvisna od ponudbe predšolske vzgoje v bližnji okolici. Če v okolici ni primerne ponudbe predšolske vzgoje, ali če ni dovolj prostih mest za otroke, potem zaposlenim staršem ta način pomoči s strani delodajalcev ne koristi prav dosti (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006).

4.2 FLEKSIBILNI DELOVNI ČAS

Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti lahko podjetja pomagajo usklajevati tudi s fleksibilnim delovnim časom. Fleksibilni delovni čas je lahko na voljo v tistih podjetjih, kjer pravzaprav ni odvisno, kdaj se delo opravi, pomembno je le, da je delo opravljeno. Podjetja imajo na voljo več vrst fleksibilnega delovnega časa, ki ga lahko ponudijo svojim zaposlenim:

- Fleksibilni urnik (angl. Flexible Scheduling) zaposleni uravnava svoj prihod in odhod iz delovnega mesta, pri čemer je pomembno le, da je na delovnem mestu prisoten predpisano število ur;
- Strnjen delavnik (angl. Compressed Time): zaposleni ima možnost delati več ur na dan in s tem manj dni na teden;
- Delo na daljavo (angl. Telecommuting): zaposleni imajo možnost dela od doma preko telefonske zveze oz. interneta, bodisi en dan v tednu ali daljšeečasovno obdobje;
- Delitev delovnega mesta (angl. Job Sharing): ponavadi si dva zaposlena (lahko sicer tudi več) delita eno delovno mesto, pri čemer oba delata polovični delovni čas, njune naloge se sicer razlikujejo, medtem ko je plačilo enakovredno, pravice in privilegiji pa so enaki kot pri polnem delovnem času;
- Zaposlitev za polovični delovni čas (angl. Part-time Employment): možnost dela le krajši del dneva, le nekaj dni na teden oz. le nekaj mesecev na leto, plāa in ugodnosti so primerljivo razporejene;
- Prostovoljno zmanjšanje obsega dela (angl. Voluntary Reduced Work Time): zaposleni ima možnost delnega zmanjševanja svojih delovnih obveznosti, bodisi za določen čas bodisi za stalno, zaposleni ohrani ugodnosti in svoj položaj (prav tam).

Predstavljene možnosti pripomorejo k zniževanju stresa na delovnem mestu ter k redkejšemu zapuščanju delovnega mesta, podjetjem dajejo možnost podaljšanja svojega operativnega delovnega časa, pripomorejo k večji atraktivnosti za novo delovno silo (atraktivno delovno mesto za ljudi, ki ne morejo/nočejo opravljati tradicionalnega urnika dela), znižujejo neproduktivni delovni čas in so, nenazadnje, na voljo večjemu številu zaposlenih (niso namenjeni le zaposlenim staršem). Med pomanjkljivostmi teh možnosti pa najdemo ~~že~~ netno administrativno zmedo (glede plač, ugodnosti, ...), bolj pozorno in podrobno planiranje delovnega časa, potrebo po večjem nadzoru opravljenega dela in, nenazadnje, sprva morda nezadostno usposobljen vodstveni kader (prav tam).

4.3 DOPUST, NAMENJEN SKRBI IN NEGI OTROK

Dopust, namenjen skrbi in negi otrok bomo na tem mestu obravnavali kot čas, namenjen skrbi za otroke ali druge družinske člane, ki si ga zaposleni lahko vzame brez bojazni za izgubo delovnega mesta (Van Horn in Beierlein 2001). Pri tem je zanimiva primerjava med ameriškimi in evropskimi državami, kjer vidimo, da so evropske države bolj socialno naravnane. Pregled ameriške literature pokaže, da so v ZDA šele pred kratkim začeli bolj podrobno zakonsko urejati dopuste, povezane z nego novorojenih ali bolnih otrok. Večina teh dopustov se nanaša zgolj na vrnitev na isto oz. podobno rangirano delovno mesto in (v redkih izjemah) niso plačani (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006). Evropske države pa v večini primerov nudijo vsaj delno plačane dopuste za nego novorojenih ali bolnih otrok (Babies and... 2007, Babies and... 2006).

Med dopuste, namenjene skrbi in negi otrok, prištevamo:

- Porodniški dopust (angl. Maternity Leave or Pregnancy Leave): dopust, namenjen materam, da lahko okrevajo po porodu otroka. Dolžina porodniškega dopusta je odvisna od posamezne države, prav tako pa se dolžina porodniškega dopusta razlikuje od dolžine plačanega porodniškega dopusta, porodniški dopust se v nekaterih državah nanaša tudi na nego posvojenih otrok;
- Očetovski dopust (angl. Paternity Leave): krajši dopust namenjen očetu ob rojstvu otroka, (v ZDA ta dopust ni plačan);
- Starševski dopust (angl. Parental Leave): je v nekaterih evropskih državah dopolnilo porodniškemu ali očetovskemu dopustu, v ZDA pa pravzaprav 'glavni dopust' za nego novorojenih ali posvojenih otrok;
- Bolniški dopust (angl. Short Term Sick Leave): določeno število (največkrat) plačanih dni, ki jih starši lahko porabijo za nego bolnih otrok oz. družinskih članov;
- Osebni dopust (angl. Personal Leave): določeno število (bodisi plačanih ali ne) dni, ki jih zaposleni lahko izkoristi v osebne namene – počitnice, nepričakovani dogodki, ...;
- Dopust za domačo nego (angl. Home-Care Leave): čas, ki ga eden izmed staršev namenja skrbi za otroke – ponavadi do tretjega leta starosti, lahko tudi dlje, ta vrsta dopusta sicer ni vezana na zaposlitev, starši v tem primeru prejemajo socialno

podporo (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Supporting Employers... 2006, Babies and... 2007).

Vse opisane različne vrste dopustov staršem omogočajo postopno prilagoditev na vlogo staršev, materam dajejo možnost okrevanja po porodu in zmanjšajo bojazen pred izgubo službe zaradi skrbi za otroke. Različne vrste dopustov prav tako večajo število možnih prejemnikov družini namenjenih ugodnosti med zaposlenimi, saj niso namenjeni le staršem z najmlajšimi otroki (razen seveda porodniškega dopusta). Kot glavno (in skorajda edino) pomanjkljivost sistema dopustov in prostih dni za zaposlene pa vse publikacije omenjajo visoke stroške ohranjanja delovnega mesta zaposlenega, ki je na dopustu (prav tam).

4.4. FINANČNA POMOČ V OBLIKI NEOBDA VČENIH STROŠKOV

Finančno breme, ki ga predstavlja predšolska vzgoja otrok, po nekaterih raziskavah doseže tudi 10 % letnih dohodkov staršev in prav zaradi tega se veliko staršev odloča za cenovno ugodnejšo in ponavadi manj kakovostno predšolsko varstvo oz. vzgojo za otroke (Kelly 2003, Employer-supported... 2003). Pri stroških predšolske vzgoje pa lahko na pomoč priskoči tudi podjetje v katerem so starši zaposleni.

V ZDA Dependent Care Spending Assistance Plan (DCAP) omogoča staršem 5000\$ neobdavčenih sredstev letno za stroške predšolske vzgoje, ki jih starši odtegujejo od svoje plače in polagajo na poseben račun v podjetju. Ta denar je staršem na voljo za plačevanje stroškov predšolske vzgoje, ni pa prenosljiv naprej in prav tako ne omogoča možnosti porabe tega denarja za druge stroške. Podjetja pa za ta znesek za vsakega zaposlenega prav tako ne plačajo davka (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003).

Podoben sistem pomoči pri financiranju predšolske vzgoje oz. varstva omogoča tudi Velika Britanija, kjer je prvih £55 na teden za stroške predšolske vzgoje otrok neobdavčenih, če jih podjetje plačuje za starše. Starši pa stroške krijejo neposredno z naslova svoje plače (Employer supported... 2004, How to... 2009, Supporting Employers... 2006). Prednost te finančne pomoči je predvsem v široki možnosti uporabe za starše ter v tem, da prinaša dobiček tako staršem kot podjetjem, pomanjkljivost pa se kaže v tem, da si nekateri starši težko znižajo že tako nizke plače, pa čeprav na koncu pridobijo s tem več denarja, ter da je (v ZDA) neporabljeni denar v tem fondu izgubljeni denar (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003).

V Sloveniji podoben sistem ni vzpostavljen, razlog pa lahko najdemo v široki mreži javnih vrtcev. V javnih vrtcih, katerih ustanoviteljica je občina in so pod nadzorstvom Ministrstva za šolstvo in šport, imajo starši možnost znižanega plačila vrtca na podlagi premoženjske slike, preostanek denarja pa krijejo občine, ustanoviteljice vrtcev (ZVrt-UOB2, Ur.l.RS, št. 100/2005). V nekaterih drugih državah (npr. ZDA in Velika Britanija), pa ni razvite mne javne mreže vrtcev,²⁴ ampak prednjačijo zasebni vrtci in zasebni ponudniki predšolske vzgoje – v teh državah vlade enostavneje in ceneje pomagajo svojim državljanom s tem, da jim omogočajo davčne olajšave pri plačevanju zasebnih vrtcev, kot da bi vzpostavili neko celostno mrežo javne predšolske vzgoje. Problem pri davčnih olajšavah predšolske vzgoje je namreč ta, da olajšave same po sebi ne povečajo števila prostih mest za otroke ter ne vplivajo na kakovost ponujene predšolske vzgoje (Babies and... 2007).

4.4.1. Sistem vavčerjev

Podobno finančno podporo nudi tudi sistem vavčerjev in povrnitve denarja. Sistem vavčerjev deluje na principu starševske izbire oblike predšolske vzgoje in delnega plačevanja le-te s strani podjetja na podlagi vavčerjev. Vavčerje podjetje lahko vodi pod stroške ter s tem prihrani nekaj denarja. Podjetja lahko vavčerje izdajajo za katerokoli obliko oz. ponudnika predšolske vzgoje ali pa se odločijo le za določenega ponudnika, katerega del stroškov krijejo s sistemom vavčerjev. V Veliki Britaniji tudi za sistem vavčerjev velja, da je znesek do £55

na teden neobdavčen (Childcare arrangements... 2009 Employer supported... 2004, Employer supported...2006, How to... 2009, Supporting Employers... 2006).

Sistem povrnitve denarja velja na podoben način, le da tukaj podjetje staršem povrne del stroškov za obliko predšolske vzgoje, ki si ga sami izberejo glede na potrebe in ponudbo (prav tam).

4.5 ZAKUPLJENA MESTA V LOKALNIH VRTCIH, PRI PONUDNIKI PREDŠOLSKE VZGOJE

Lahko bi zapisali, da je predstopnja oz. predpriprava za podjetje, ki želi ustanoviti lasten VOZvP, zakup določenega števila mest za otroke zaposlenih v podjetju pri lokalnih vrtcih oz. ponudnikih predšolske vzgoje. Podjetje pri lokalnem vrtcu ali ponudniku zakupi določeno število prostih mest, ki jih lahko zasedejo otroci staršev, zaposlenih v podjetju. Starši bodisi plačajo polno ceno bodisi nižjo ceno, podjetje pa plača polno ceno še prostih zakupljenih mest (z namenom, da se vrtcu oz. ponudniku splača rezervacija prostih mest) ter morebitne razlike v ceni programa in ceni, ki jo plačajo njihovi zaposleni (Baucom in Smith 1999, Child care... 2004).

Za podjetja tak način pomoči zaposlenim staršem predstavlja prednosti v tem, da ga lahko ponudijo tudi podjetja z manjšim številom zaposlenih, da ne vključuje stroškov ustanovitve in vodenja lastnega vrtca, da omogoča zaposlenim staršem finančno ugodno otroško varstvo in prosto mesto za njihove otroke. Med pomanjkljivostmi pa najdemo odvisnost od lokalne ponudbe, ki je lahko nezadostna, nekvalitetna oz. ne ustreza željam/potrebam staršev, in pa vprašanje podpiranja le nekaterih vrtcev oz. ponudnikov predšolske vzgoje – možnost pojava nelojalne konkurence (prav tam).

Zakupljena mesta v lokalnih vrtcih ali pri drugih ponudnikih predšolske vzgoje pa lahko podjetjem služijo tudi v primerih, ko staršem odpovedo njihove sicer redne oblike predšolske vzgoje (angl. Emergency ali Back-up care) (Baucom in Smith 1999, Child care... 2004, Employer supported... 2003).

4.6 VARSTVO ZA BOLNE OTROKE

Vse več pozornosti je namenjene tudi skrbi za bolne otroke, saj zaradi njih starši veliko izostajajo od dela ter so z avoljo boleznj otrok pod velikim stresom. V tujini sicer obstaja že kar nekaj možnosti glede skrbi za bolne otroke – od posebej urejenih prostorov v 'normalnih' vrtcih, do prav posebnih ponudnikov otroškega varstva, ki so 'specializirani' za nego blago bolnih otrok (imajo zaposlen strokovno usposobljen kader, razmerje otrok-odrasli je nižje), do registriranih medicinskih sester, ki na domu varujejo bolne otroke. Podjetja oz. delodajalci največkrat pomagajo staršem z delnim financiranjem takega varstva, ki je zaradi posebnih pogojev, ki jih zagotavlja, občutno dražje od običajnega varstva (Baucom in Smith 1999, Child care... 2004, Employer supported... 2003).

Čeprav vse publikacije (prav tam) zagotavljajo, da ta vrsta varstva in pomoči s strani delodajalcev vpliva na znižanje absentizma, na zmanjševanje stresa na delovnem mestu, pa nikjer nismo zasledili raziskav, ki bi ugotavljale vpliv tovrstnega varstva na bolne otroke in na njihovo psihofizčno počutje. In čeprav se nam zdi trud delodajalcev za lajšanje obveznosti med delovnim življenjem in družinskim življenjem pozitiven in spodbuden, pa menimo, da pri nekaterih stvareh, kot je recimo bolezen in bolan otrok, obstaja meja, katero naj tudi ta dobronamerni trud ne prestopi.

4.7 RAZLOGI ZA VLAGANJE V RAZLIČNE MOŽNOSTI DRUŽINI PRIJAZNE POLITIKE

Delodajalci so se postopoma začeli zavedati, da so zadovoljni delavci dobri delavci. Vse več raziskav (Auerbach 1990, Babies and... 2007, Burud idr. 1984, Dawson 1984, Investing in Childcare 1998, Levine-Epstein 2007, Shellenback 2004, ...) potrjuje, da iniciative s strani delodajalcev po usklajevanju delovnega in družinskega življenja (pa naj si bo to interni vrtec za otroke zaposlenih v podjetju, denarna nadomestila za predšolsko vzgojo, fleksibilni delovni čas, možnost dela od doma, možnost polovičnega delovnega časa, strnjen delovni čas, plačan dopust za bolnega otroka, ...) znižujejo fluktuacijo delavcev znotraj samega podjetja in iz podjetja, znižujejo stroške zaradi nenadnih odsotnosti, ki so posledica bodisi nezanesljivega varstva za otroke bodisi bolezni otrok (nezanesljivo varstvo otrok naj bi ameriško gospodarstvo stalo približno 4 bilijone \$ letno),²⁵ zvišujejo delovno moralo, zvišujejo (subjektivni) občutek delovne uspešnosti, zvišujejo občutek lojalnosti podjetju, zvišujejo pripravljenost delavcev na dodatno delo, vzpostavijo večji ugled podjetja v javnosti ter ga s tem naredijo tudi bolj privlačnega za novo delovno silo.

Vendarle pa si lahko že tukaj zastavimo kritično vprašanje, komu so vse ugodnosti, ki izhajajo iz družini prijazne politike, resnično namenjene? So resnično namenjene družini in vzpostavljanju ravnotežja med delom in družino (srečno ter trdno družinsko življenje in zadovoljivo ter osebno izpopolnjujoče karierno življenje) ali pa je vse to le spretna manipulacija za ustvarjanje navidezne harmonije, za ustvarjanje moralno zadolženih korporativnih delavcev.²⁶ J. Auerbach (1990) zapiše, da delodajalce v svojih namerah žene predvsem razsvetljeno koristoljubje. In res, vse zgoraj omenjene raziskave so svoje ugotovitve o učinkih delodajalskih iniciativ za manjšanje 'brezna' med delom in družino pospremile s stavkom, da so se podjetja začela zavedati, da so današnji srečni otroci jutrišnji dobri delavci. Čeprav razsvetljeno koristoljubje ne bi smel biti osnovni in prevladujoči razlog za korporativno vlaganje v varstvo, vzgojo in izobraževanje prihodnjih rodov, pa se ponudba največkrat prilagaja povpraševanju. V časih, ko je državno vlaganje v predšolsko vzgojo nezadostno, podjetja nudijo pomoč sebi (zagotovitev delovne sile) in drugim (pomč staršem

²⁵ Vč o tem v Shellenback 2004.

²⁶ Vč o tem v Fleming 2005.

pri zagotavljanju varstva za otroke). Korporativni kapitalizem se vse bolj razraša v smer, da podjetja niso zgolj zadolžena za pridobivanje dobička, ampak so zadolžena tudi za reševanje ekoloških, moralnih, političnih in socialnih problemov (Friedman 1983). Ali je to prava smer pa ostaja odprto vprašanje.

5 POSEBNOSTI VOZvP

VOZvP ni zgolj vrtec oz. ga ne moremo/ne smemo tretirati le kot vrtec z zasebnim ustanoviteljem. Zaradi specifičnosti ustanovitelja oz. razlogov za ustanovitev ima VOZvP drugačne vplive, tudi malce drugačno 'poslanstvo' kot javni vrtec. Zapisanega kljub vseeno ne smemo vzeti kot trditev, da VOZvP v svojem bistvu ni vrtec (vzgojno-izobraževalna ustanova za vzgojo in varstvo predšolskih otrok) – to vsekakor je, je pa tudi res, da je VOZvP drugačen, zaradi okolja in okoliščin, v katerih je nastal. V tem poglavju se bomo podrobneje ustavili ob nekaterih posebnostih in vplivih, ki jih VOZvP kot tak ima.

5.1 PREDNOSTI TER POMANJKLJIVOSTI VOZvP

O prednostih in slabostih VOZvP smo v dipomski nalogi že pisali, zato se bomo na tem mestu zgolj na kratko ustavili ob ključnih poudarkih. Pri tako velikem in obsežnem projektu, kot VOZvP za podjetje in zaposlene vsekakor je, se seveda poraja kopica priporočil in tudi opozoril glede vplivov, ki jih ustanovitev VOZvP prinese s seboj.

Prednosti VOZvP se ujemajo s prednostmi večine drugih možnosti družini prijazne politike, ki jo vodijo podjetja. Med prednosti VOZvP tako štejemo:

- privlačnost za novo delovno silo;
- zniževanje fluktuacije in absentizma zaposlenih staršev, ki imajo otroke vključene v VOZvP;
- vplivanje na kvaliteto dela zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP;
- zviševanje morale v podjetju (prikaz skrbčevega podjetja oz. delodajalcev);
- možnost davčnih olajšav za podjetje in zaposlene;
- izboljševanje javne podobe podjetja (Child Care... 2004, Employer Supported... 2009, Employer Supported... 2006, Employer Supported... 2003, Employer-supported... 2003, Friedman 1983, Schandl 1992, Supporting Employers... 2006, Van Horn in Beierlein 2001).

Prednosti, ki so zapisane zgoraj seveda niso 100 % zagotovljene z ustanovitvijo VOZvP. Predpostavljamo namreč, da so prednosti oz. pozitivne lastnosti ustanovitve VOZvP posledica položaja posameznega podjetja, ki se odloča za ustanovitev, posledica dobre pripravljenosti podjetja na ustanovitev, posledica trenutnih pogojev in trenutne strukture zaposlenih v podjetju (kolektiv mladih zaposlenih, starejših) in jih zatorej ne moremo z gotovostjo trditi (čeprav so nekatera izmed njih potrjena na podlagi raziskav v podjetjih, ki že imajo ustanovljen VOZvP). Vendarle pa verjamemo, da so ob dobri pripravi in pristopu tako delodajalcev kot tudi zaposlenih vse navedene pozitivne lastnosti ustanovitve VOZvP mogoče in dosegljive.

Med pomanjkljivosti oz. bolje rečeno ovire pri ustanavljanju VOZvP, s katerimi se soočajo podjetja, pa lahko štejemo:

- dokaj veliki začetni finančni stroški;
- odgovornost na strani podjetja za zagotavljanje kakovostnega programa;
- nepoznavanje potreb/želja zaposlenih;
- ni nobenih zagotovil o konstantnem vpisu otrok v vrtec
- neenakovredno obravnavanje vseh zaposlenih;
- možnost pomanjkanja mest za vse otroke zaposlenih;
- dolgotrajnost investicije in zastavljanje odgovornosti zanjo;
- premalo informacij o možnostih ustanovitve VOZvP;
- premalo informacij o drugih možnostih pomoči zaposlenim (staršem) (prav tam).

Eno od opozoril glede VOZvP se nanaša tudi na neenakopravno obravnavanje zaposlenih staršev v primerjavi z ostalimi zaposlenimi v podjetju. To se nam zdi vredno še dodatno obrazložiti. D. Friedman (1983) zapiše, da se podjetja neupravčno bojijo, da bi ustanovitev VOZvP pri preostalih delavcih zbudila zahtevo/željo po enakovrednih ugodnostih. Sodě po njenih povratnih informacijah s strani delodajalcev, ki so že ustanovili VOZvP, ni negativnega odziva preostalih zaposlenih oz. ni nekih zahtev po uvajanju dodatnih ugodnosti zanje. Nadalje zapiše, da je svet zaposlitve že tako ali tako neenakovredno posejan z ugodnostmi – samski zaposleni imajo na voljo manj/drugāne ugodnosti od zaposlenih zakonskih parov, kopica neenakosti med moškimi in ženskami na delovnem mestu in podobno. Vendar pa D. Friedman rešitve ne vidi v ohranjanju statusa quo, temvč v širjenju ugodnosti znotraj nekega fleksibilnega sistema ugodnosti, iz katerega bi si zaposleni lahko izbrali zanje najugodnejšo (prav tam).

Ovir oz. opozoril glede VOZvP s strani delodajalcev ne gre prezreti, delodajalci bi se jih morali dobro zavedati in narediti vse oz. čim več, da jih presežejo (seveda, če analize stanja v podjetju pokažejo, da zaposleni starši to možnost družini prijazne politike potrebujejo). Le z upoštevanjem opozoril in seznanjanjem z morebitnimi pomanjkljivostmi bodo lahko delodajalci svojim zaposlenim nudili kakovosten VOZvP.

5.2 RAZISKAVE O STALIŠČIH ZAPOSLENIH IN VODILNIH V PODJETJIH O VOZvP, O DRUŽINI PRIJAZNI POLITIKI IN VPLIVU OBEH NA NJIHOVO DELO

Raziskave na temo stališč zaposlenih in vodilnih v podjetjih o VOZvP, družini prijazni politiki, ostalih ugodnostih družini prijazne politike in vplivu vsega tega na njihovo delo (tako znanstvene kot interne raziskave posameznih podjetij, ki so začeli z ustanavljanjem VOZvP) so začeli obširneje opravljati v drugi polovici 70. let prejšnjega stoletja, ko so podjetja v tujini VOZvP začela bolj množčno ustanavljati (Burud idr. 1984, Friedman 1983). Namen vseh raziskav, bodisi tistih opravljenih pred več kot 20 leti bodisi teh opravljenih danes, ko so VOZvP že bolj množčno prisotni, pa se ne spreminja – odkriti prednosti, slabosti, doprinose, vplive, stališča, učinke, priporočila ali svarila pred ustanavljanjem VOZvP. Splošno mnenje, ki sledi ugotovitvam raziskav (Burud idr. 1984, Connelly idr. 2004, Friedman 1983, Friedman 2001, Galinsky idr. 2008, Schandl 1992), je, da so učinki oz. vplivi, ki jih podjetju prinese ustanovitev VOZvP, v najslabšem primeru nevtralni. Nobena od omenjenih raziskav namreč ne zapiše, da se ustanovitev VOZvP pod nobenim pogojem ne izplača, da se vložek v ustanovitev VOZvP (na nek način) ne povrne.

Če se najprej osredotočimo na družini prijazno politiko, nam raziskava iz leta 2008 (Galinsky idr. 2008) razkrije lestvico razlogov, zakaj se podjetja odločajo za implementacijo družini prijazne politike. Na prvem mestu je ohranitev delovne sile (37 %), sledi pomoč zaposlenim pri usklajevanju dela in družine (18 %), tretja pa sta privlačnost za novo delovno silo in izboljšanje morale v podjetju (oba 9 %). Ne preseneča pa dejstvo, da se za implementacijo družini prijazne politike največkrat odločajo podjetja, ki zaposlujejo večji delež žensk (Galinsky idr. 2008, 1998 Business Work/Life Study²⁷ v Friedman 2001). Identične razloge najdemo v raziskavi iz leta 2000 (The BHFS/Mercer study v Friedman 2001), le vrstni red in deleži se razlikujejo. V tej raziskavi, opravljeni med 100 podjetji z več kot 500 zaposlenimi, je na prvem mestu ohranitev delovne sile (71 %), sledi izboljšanje morale (53 %), tretja je

²⁷ Sodeč po tej raziskavi se podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 1000 ljudi, pogosteje odločajo (18 %) za ustanovitev VOZvP kot podjetja z manj zaposlenimi (med 100–250 zaposlenih 7 %, med 250–999 zaposlenih 5 %).

privlačnost za novo delovno silo (47 %), četrto mesto pa zaseda izboljšanje produktivnosti zaposlenih (30 %).

Največkrat raziskave o VOZvP (Burud idr. 1984, Friedman 1983, Schandl 1992) omenjajo, da se zaradi VOZvP zniža raven fluktuacije in absentizma med starši, katerih otroci uporabljajo tak vrtec. Po nekaterih podatkih (Burud idr. 1984)²⁸ kar 53 % vodilnih v podjetjih meni, da VOZvP učinkovito vpliva na znižanje absentizma zaposlenih staršev, katerih otroci obiskujejo VOZvP, ter navajajo podatke, da so podjetja na tak način prihranila/rešila kar 15.000 delovnih ur v enem letu. Če na fluktuacijo v povezavi z VOZvP pogledamo s finančnega vidika, nam interna raziskava nekega ameriškega podjetja predstavi podatke, da so z ustanovitvijo VOZvP letno prihranili kar 40.000 \$ (Friedman 1983).²⁹ Raziskava K. Schandl (1992) o zniževanju deleža absentizma in fluktuacije v podjetjih zaradi VOZvP na absentizem pogleda s stališča zaposlenih staršev, katerih otroci obiskujejo VOZvP. Tu se delež pozitivnih odgovorov, v primerjavi s prej omenjenimi raziskavami, zniža, in sicer 32 % staršev meni, da se je delež njihovih ur odsotnosti z dela zaradi VOZvP znižal, kar 56 % staršev pa pri tem ni občutilo razlike. Da VOZvP vpliva na ohranitev zaposlitve pa meni 38 % staršev, ki uporabljajo VOZvP, in pa 30 % staršev, ki ga še ne uporabljajo, saj trdijo, da so zaradi obstoja VOZvP obdržali trenutno zaposlitev (prav tam).

Rezultati, ki jih predstavlja S. Burud idr. (1984), se nanašajo na stališča anketiranih menedžerjev³⁰ v podjetjih in so v primerjavi z drugimi raziskavami, ki se nanašajo na stališča zaposlenih, bolj optimistični – kar 85 % jih namreč meni, da je VOZvP pozitivno vplival na zaposlovanje novega kadra, 90 % jih meni, da VOZvP pozitivno vpliva na moralo v podjetju, 85 % jih meni, da se je javna podoba podjetja izboljšala zaradi VOZvP, malo manjši delež (49 %) pa jih meni, da je VOZvP pozitivno vplival na produktivnost zaposlenih. Čeprav se nam zdijo ti deleži malce visoki, pa nikakor ne moremo zanikati obstoja pozitivnih stališč med anketiranimi menedžerji do vplivov VOZvP na zaposlene in na podjetje kot celoto.

Vse raziskave pa ne potrjujejo vpliva VOZvP na produktivnost zaposlenih. Kossek in Nichol (1992) v svoji raziskavi nista potrdila zveze med VOZvP in produktivnostjo, ugotavljata, da

²⁸ Podatki na podlagi anketiranja, izvedenega v 415 podjetjih.

²⁹ Iskanje, zaposlitev in uvajanje novega delavca naj bi stalo 150 % letne plače 'bivšega' zaposlenega (Levin-Epstein 2007).

³⁰ Rezultati so večinoma sestavljeni iz stališč managerjev, ki se ukvarjajo z upravljanjem s človeškimi viri (angl. Human Resource Managers).

le ti nista neposredno povezani – VOZvP res zmanjša določene skrbi staršev glede otroškega varstva, vendar pa ne more motivirati zaposlenih za delo – motivacija za delo mora priti s strani vodstva. Tudi K. Schandl (1992) navaja podatke o zadovoljstvu zaposlenih z delom in ugotavlja, da ni statističnih razlik v občutenju zadovoljstva z delom med starši, katerih otroci obiskujejo VOZvP, ter med starši, ki vrtca sploh ne uporabljajo ali pa uporabljajo alternativne možnosti varstva za svoje predšolske otroke.

Obsežnejših in strokovno izpeljanih raziskav na temo bodisi ustanavljanja VOZvP bodisi stališč zaposlenih do take oblike družini prijazne politike v Sloveniji nismo zasledili, smo pa zasledili dve raziskavi (Bole 2003, Markovč 2007),³¹ ki ju lahko obravnavamo kot nek uvodni korak v raziskovanje tovrstne tematike v Sloveniji.

Bole (2003) se je v svoji raziskovalni nalogi osredotočil na stališča strokovnih delavcev v vrtcih, staršev in vodilnih v podjetjih do vrtcev v bližini delovnega mesta. Za nas so zanimiva predvsem stališča staršev ter vodilnih v podjetjih. Na vzorcu staršev³² avtor ugotavlja, da večina (68,2 %) anketiranih staršev meni, da je idealna lokacija vrtca v bližini doma, manjši delež staršev (18,2 %) pa meni, da je idealna lokacija vrtca v bližini delovnega mesta. Glede stališč vodilnih v petih podjetjih, kolikor jih je avtor imel v vzorcu, pa Bole zapiše, da nobeno od njih ni pripravljeno investirati v projekt ureditve vrtca za otroke zaposlenih.³³ D. Marković (2007) pa ugotavlja, da kar 86 % anketirancev³⁴ meni, da je ideja o ustanovitvi VOZvP dobra, ter nadalje ugotavlja, da bi enak delež anketirancev (86 %) svoje otroke pripeljali v VOZvP. Enako visok delež anketirancev (86 %) meni, da bi manj izostajali z delovnega mesta če bi imeli zagotovljeno varstvo za otroke v podjetju. Ugotovitev teh dveh raziskav sicer ne moremo posploševati, ker nista bili delani na reprezentativnem vzorcu, predstavljamo pa ju, ker ju pojmuje kot prvi korak do bolj točnih in strokovno relevantnih podatkov o stanju na področju ustanavljanja VOZvP v Sloveniji.

³¹ Obe raziskavi sta del empiričnega raziskovanja v diplomskih nalogah.

³² Vzorec 22 staršev iz petih podjetij.

³³ Bole (prav tam) sklepa, da gospodarski položaj podjetij v vzorcu ni dovolj dober za investiranje v korist zaposlenih ter da podjetja trenutno raje vlagajo v rast in stabilnost podjetja.

³⁴ Vzorec 50 anketirancev družbe Istrabenz turizem d.d..

5.3 FINANČNI VIDIK USTANOVITVE VOZvP

V nobenem od virov, ki smo jih obravnavali, nismo zasledili, da bi se ustanovitev VOZvP finančno neposredno obrestovala v smislu, da bi podjetje z denarjem iz starševskih prispevkov pokrilo svoje začetne in poslovalne stroške ali da bi podjetje z naslova davčnih olajšav pridobilo toliko sredstev, da bi z nevtralnim vložkom lahko ustanovilo VOZvP. To sta morda dva izmed razlogov, da se podjetja ne odločajo tako množično za investiranje v VOZvP, saj je finančno to zelo velik projekt, ki je na dolgi rok lahko nezanesljiv (prvč zaradi kratke uporabne dobe za enega zaposlenega – vzgojo in varstvo za predšolskega otroka potrebuje maksimalno 5 let – in pa drugč, nihče ne more zagotoviti konstantnega vpisa otrok v VOZvP).

Kljub vsemu pa lahko zapišemo, da se VOZvP podjetju posredno splča ustanoviti (seveda, če zaposleni izkazujejo potrebo po predšolski vzgoji). Raziskava iz leta 1997 je namreč pokazala, da nezanesljivo organizirana predšolska vzgoja in posledično nenadno izostajanje zaposlenih z delovnega mesta stane ameriške delodajalce 3 bilijone \$ letno (kar naj bi z današnjo inflacijo znašalo že okoli 4 bilijone \$) – to pa predstavlja kar znaten znesek, ki bi ga delno lahko znižali z zagotovitvijo zanesljive organizirane predšolske vzgoje v lastnem VOZvP (Glass in Estes 1997). Le delno seveda zaradi dejstva, ker vsi zaposleni ne bi vključili svojih otrok v VOZvP. V študiji Connelly idr. (2002) o dveh podjetjih, ki nudita VOZvP, najdemo podatek, da približno polovica zaposlenih staršev vpiše svoje otroke v VOZvP če ta obstaja.

Kot smo že zapisali, nismo nikjer zasledili, da bi se podjetjem ustanovitev VOZvP 100 % izplačala oz. investicija z neposrednim denarnim dobikom povrnila, vendarle pa hkrati tudi ne moremo reči, da pomoči za podjetja, ki se odločajo za ustanovitev VOZvP, ni. V 4. poglavju smo omenili, kakšne možne davčne olajšave zaposlenim staršem in podjetjem, ki se odločijo za pomoč zaposlenim staršem glede financiranja predšolske vzgoje, nudita Amerika in Anglija, in tudi v Sloveniji lahko rečemo, da imajo podjetja na voljo finančno pomoč pri ustanovitvi VOZvP. Vsak zasebni vrtec namreč lahko zaprosi za koncesijo oz. si (pod določenimi pogoji) lahko pridobi pravico do financiranja iz proračunov lokalnih skupnosti (34. člen in 55. člen ZVrt-UPB2, Ur.l.RS, št. 100/2005).

Vse spodbude za ustanovitev VOZvP pa ne izhajajo le iz državnih iniciativ za spodbujanje ustanovitve VOZvP preko finančnih ali davčnih ugodnosti. Večkrat smo že zapisali, da naj bi VOZvP vplival na zviševanje delovne morale in prispeval k bolj sproščnemu vzdušju znotraj podjetja, in res so ameriške raziskave morda presenetljivo ugotovile dejstvo, da so tudi ostali zaposleni, ki sami bodisi nimajo otrok bodisi nimajo otrok vključenih v VOZvP, pripravljene plačati nek manjši znesek za ustanovitev oz. obratovanje VOZvP (Connelly idr. 2004, str. 95). Avtorice (Connelly idr. 2004) so na vzorcu treh podjetij ugotovile, da bi bili zaposleni, ki bodisi nimajo otrok bodisi nimajo otrok vključenih v VOZvP, pripravljene plačati med \$150 in \$225 dolarjev letno (med približno 106 EUR in 160 EUR letno) za obratovanje VOZvP, saj menijo, da le ta pozitivno vpliva ne le na zaposlene starše, ki potrebujejo tako predšolsko vzgojo, ampak na celotno podjetje, z ustvarjanjem pozitivne klime ter posrednim zviševanjem produktivnosti (ki se odraža v boljšem poslovanju podjetja in posledično zagotavljeni zaposlitvi za vse zaposlene). Vidimo torej, da se podjetjem tudi posredno izplača vlagati v VOZvP.

5.4 OKOLJSKI VPLIV

Eno od vprašanj, ki se nam poraja ob obravnavi VOZvP, je tudi to, ali je za otroka boljše obiskuje vrtec v bližini doma ali če obiskuje vrtec v bližini delovnega mesta staršev. Raziskav, ki bi se podrobneje ukvarjale s tem vprašanjem oz. s to tematiko, nismo zasledili in morda se razlog skriva tudi v tem, da je vrtec le eden izmed mikrosistemov, znotraj katerih se giblje predšolski otrok. »Mikrosistem je vzorec aktivnosti, vlog in medosebnih odnosov, ki jih doživlja razvijajoči se posameznik v določenem, spreminjajočem se prostoru s posebnimi fizikalnimi, socialnimi in simboličnimi karakteristikami, ki privlačijo ali odvrčajo; to je lahko dom, vrtec, šola, skratka vsak prostor, kjer so člani v »face to face« interakciji.« (Bronfenbrenner 1979, str. 22 v Hristovski 2003). In če pogledamo na otroka v razmerju do mikrosistema, vidimo, da »/.../ otrok pripada množici različnih mikrosistemov, pri čemer se v vsakem od njih udejstvuje v različnih aktivnostih, ima določene vloge in soustvarja različne

medosebne odnose.« (Muuss 1996, str. 323 v Hristovski 2003). Pomen vrtca kot mikrosistema se neprenehoma spreminja zaradi procesa odraščanja otrok, zaradi spreminjajočih se življenjskih izkušenj ter zaradi dejstva, da postajajo specifične skupine sčasoma bolj pomembne kot druge (prav tam). Tako lahko skupina vrčevskih vrstnikov za otroka izgubi na pomembnosti in s tem tudi lokacija vrtca ni več problem.

Bolj kot trdna znanstvena dognanja so glede bližine vrtca čisto pomembne preference staršev in zlasti prikladnost vrtca zanje. Sledč vsebini, zapisani na forumih,³⁵ na katerih si starši izmenjujejo mnenja glede najrazličnejših vzgojnih težav in problemov, lahko najdemo množico različnih (osebnih) preferenc glede izbire lokacije, za katero se starši odločijo, ko vpišejo otroka v vrtec. Glede na odgovore in razloge, ki jih starši glede lokacije vrtca podajajo v teh forumih, jih lahko razdelimo v 2 skupini:

- Starši, ki so se odločili za vrtec v bližini doma:

Med prednosti, ki jih starši navajajo, spadajo predvsem manjša razdalja do vrtca, kar pomeni, da otroka ni potrebno dlje časa prevažati od doma do vrtca in nazaj domov, možnost da po otroka v vrtec pridejo stari starši (če živijo v bližini) ali nekdo drug, ki ga otrok dobro pozna, morebiti varuška, možnost, da je otrok v vrtcu v domačem okolju, okolju, ki ga pozna in kjer so tudi njegovi prijatelji, znanci.

Med dileme za to lokacijo pa spada manjčasa, ki ga preživijo starši s svojimi otroki (zaradi dolgotrajne vožnje staršev do delovnega mesta in nazaj domov), predhodno vstajanje otrok zaradi skrbi staršev za pravočasni prihod na delovno mesto ter skrb glede pravočasnega prihoda staršev po otroka v vrtec in, nenazadnje, nezmožnost hitrega odziva na morebitno bolezen ali poškodbo otroka v vrtcu.

- Starši, ki so se odločili za vrtec v bližini službe oz. delovnega mesta (sem prištevamo tudi VOZvP):

Prednosti te odločitve so več časa, ki ga starši preživijo s svojimi otroci, možnost vmesnega obiska v vrtcu (velja za tujino, kjer imajo daljše odmore za kosilo), možnost hitrejšega odzivnega časa v primeru morebitne bolezni ali poškodbe otroka v vrtcu, manj skrbi glede zapiralnih časov vrtecev ter tudi večja možnost izbire primernega vrtca (starši niso omejeni le na vrtec v bližini doma).

Pri dilemah pa so si starši edini o morebitni dolgotrajni vsakodnevni vožnji otroka v vrtec in nazaj domov (sem sodi tudi pomislek glede vsakodnevnega prevoza otrok

³⁵ Npr.: parents.berkeley.edu, www.babycenter.com, www.essentialbaby.com.au, www.epinions.com, www.mumsnet.com, med.over.net, www.ringaraja.net, www.mama.si

tistih staršev, ki se ne vozijo z lastnim prevozom, ampak z javnimi prevoznimi sredstvi), o tem, kaj storiti, ko starši sicer nimajo službe (bodisi bolezen, porodniški dopust ali kakšni drugi razlogi), a bi otroka še vseeno poslali v vrtec, ter logistične neprijetnosti v primeru, ko starši nepričakovano ne morejo v vrtec po otroka.

Odločitev glede izbire vrtca, kamor bodo vključili svojega otroka, je na ramenih staršev, zavedati pa se je potrebno, da je vrtec kot tak pomemben dejavnik socializacije otrok, saj se v skupini otrok preko interakcije z drugimi nauči prilagajati sprejetim načinom ravnanja in se začne zavedati ter upoštevati dejstvo, da družbeno življenje temelji na pravilih. Socializacija seveda ne poteka le preko vrtca, ampak pod tem pojmom razumemo dolgotrajne interakcije z odraslimi (najprej seveda znotraj družine), v katerih se posameznik nauči kulture svoje družbe, vendarle pa je vrstniška skupina eden izmed pomembnih dejavnikov za čenje temeljnih vedenjskih vzorcev družbe, saj otroci vstopajo v drugačne odnose s svojimi vrstniki, kot pa s starši in drugimi odraslimi (Haralambos in Holborn 2001, Marjanovč Umek idr. 2001). Bolj kot z odraslimi se namreč otroci znotraj vrstniške kulture učijo, kako med seboj komunicirati na tak način, da bodo vzpostavili medsebojno razumevanje, učijo se pogajati ter reševati konflikte in nesoglasja (Marjanovč Umek idr. 2001). Tako lahko rečemo, da za prvotni pomen socializacije otrok pravzaprav ni toliko pomembno, kje obiskujejo vrtec (v svoji bližnji okolici ali drugje), le da imajo otroci možnost stalne interakcije z vrstniki.

5.5 KAKOVOST IN ZAGOTA VLJANJE LE-TE

Glede kakovosti VOZvP in vpliva na otroke, vključene vanj, v primerjavi z vplivi javnega vrtca na vanj vključene otroke, nismo v literaturi našli naleteli na omembo kakšnih posebnosti. Posebnosti pa, po našem mnenju, ni zaradi dejstva, ker sta oba vrtca enaki obliki institucionalno organizirane predšolske vzgoje in se torej med seboj (kar se tje načina dela) ne razlikujeta. Isti kazalci, ki opredeljujejo kakovost predšolske vzgoje za javni vrtec veljajo tudi za VOZvP. O posebnostih s strani delodajalcev ponujenih ugodnosti glede predšolske vzgoje pa bi lahko govorili takrat, ko bi delodajalec staršem nudil obliko predšolske vzgoje, ki bi se razlikovala od vrtca – recimo starševska skrb za otroke na delovnem mestu (angl.

Parenting in the Workplace).³⁶ V tem primeru bi šlo za popolnoma drugačno obliko, način varovanja in vzgoje predšolskih otrok in tukaj bi se lahko ustavili tudi ob vprašanju bolj ali manj kakovostnega varstva in vzgoje predšolskih otrok in posledic, ki jih taka vzgoja ima na otroka v primerjavi s 'klasčnim' vrtcem.

L. Marjanovič Umek v knjigi *Kakovost v vrtcih* (2002) zapiše, da kakovost v vrtcu lahko merimo na podlagi treh ravni, in sicer strukturne ravni (sem spadajo velikost igralnice, razmerje števila odraslih in otrok na oddelek, strokovna usposobljenost zaposlenih, ...), posredne ravni (sodelovanje med zaposlenimi znotraj vrtca, sodelovanje med vrtcem in družino, sodelovanje vrtca z drugimi institucijami, ...) ter procesne ravni (nartovani in izvedbeni kurikulum, interakcije med otroki in odraslimi, rutinske dejavnosti, ...). Če podrobno pogledamo vse tri ravni, lahko vidimo, da za kakovost vrtca torej ni toliko odvisna lokacija vrtca (v podjetju oz. v bližini podjetja) niti ni odvisen ustanovitelj (v primeru VOZvP je to seveda podjetje – torej zasebnik, ki prvenstveno nima izkušenj z predšolsko vzgojo). Zatorej na podlagi zapisanega ne moremo dejati, da je VOZvP že v osnovi manj kakovosten od vrtca, ki ga ustanovi občina (v Sloveniji recimo) ali ponudnik predšolske vzgoje (praksa v tujini). Tudi M. Batistč Zorec (2003) zapiše, da sodobne raziskave o vplivu vrtca na otrokov razvoj vse bolj upoštevajo dejstvo, da je učinek vrtca v večji meri odvisen od kakovosti vrtca oz. od programa. Po našem mnenju problem glede vprašanja kakovosti ne leži v samem VOZvP, temveč v (morebitnem) prezirljivem odnosu podjetja do vrtca in do neupoštevanja kazalcev, ki pravzaprav odločajo o kakovosti vrtca.

5.5.1 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v Sloveniji

V zvezi z zagotavljanjem kakovosti VOZvP v Sloveniji lahko zapišemo, da so zahteve glede tega na enako visokem nivoju kot v javnih vrtcih. Tako kot javni, morajo tudi zasebni vrtci

³⁶ Starševska skrb za otroke na delovnem mestu (angl. Parenting in the Workplace, v nadaljevanju PIW) se nanaša na različne ureditve in možnosti skrbi staršev za otroke na delovnem mestu. PIW pomeni vsakodnevno, občasno ali le kratkotrajno skrb staršev za otroke med izvajanjem vsakodnevnih delovnih obveznosti. Medtem ko starši opravljajo svoje delovne obveznosti, se otroci v istem prostoru igrajo, delajo domačo nalogo, učijo, ... PIW je v današnjem svetu 'potrben' zaradi težav staršev z zagotavljanjem ustreznega varstva za svoje otroke in mogoč zaradi fleksibilnosti delovnih obveznosti, vse več dela v pisarnah oz. na nenevarnih delovnih mestih ter (sodeč trditvam zagovornikov PIW) podobnosti PIW s sodobnim družinskim življenjem (individualna igra/delo otrok medtem, ko starši opravljajo različne družinske obveznosti, kot so kuhanje, pospravljanje, ... (Secret 2005).

pred začetkom izvajanja programa pridobiti pozitivno mnenje o programu s strani Strokovnega sveta RS za splošno izobraževanje, tudi če izvajajo program po posebnih pedagoških načelih (13. Člen ZVrt-UPB2 Ur.l.RS, št. 100/2005). S tem država zagotavlja minimalni nivo kakovosti, ki ga morajo vrtci, da lahko obratujejo, dosegati. Naša država pa ne zagotavlja le minimalnega nivoja kakovosti kar se tiče programa, ampak tudi kar se tiče ustreznosti materialnih pogojev, saj mora zasebni vrtec spoštovati določbe Pravilnika o normativih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca (Ur.l. RS, št. 73/2000). Menimo, da naša država tudi zasebno organizirano predšolsko vzgojo ne prepušča naključju in se zaveda, kako ključnega pomena je kakovostna predšolska vzgoja za nadaljnji otrokov razvoj.

5.5.2 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v Angliji

Stanje glede zagotavljanja in preverjanja kakovosti VOZvP v določenih delih sveta ni zelo drugačno od našega. Dostopna literatura nam pokaže, da za Anglijo veljajo podobne varovalke glede kakovosti VOZvP kot pri nas. V Angliji vsak VOZvP sodi pod pristojnost Ofsted-a (Office for Standards in Education – Urad za zagotavljanje standardov v izobraževanju), ki preverja, ali vsi zasebni vrtci (torej tudi VOZvP) sledijo istim direktivam, kot veljajo za druge vrtce (Coleman 2008). Podobno kot pri nas Kurikulum za vrtce (Bahovec idr. 1999), ki je strokovna podlaga za programe, ki se izvajajo v vrtcih, imajo v Angliji Early Years Foundation Stage (EYFS), ki je obvezni okvir pogojev glede programov, ki jih morajo spoštovati in upoštevati vsi, ki se ukvarjajo z zgodnjim izobraževanjem in varstvom otrok. EYFS je razdeljen na 4 glavne teme, ki kažejo pogled na otroka kot na celostno, individualno razvijajočo se in odgovorno bitje. EYES namreč zajema individualen otrokov razvoj, spoštovanje drugih in sebe, opazovanje, presojo in načrtovanje ter igro in raziskovanje. Podobno kot pri nas, tudi v Angliji želijo z EYES zagotoviti kakovostno predšolsko vzgojo, ne glede na ponudnika (Childcare 2009, EYES framework 2009, How to... 2008).

5.5.3 Zagotavljanje kakovosti VOZvP v ZDA

Ameriško stanje glede nacionalnega zagotavljanja kakovosti predšolske vzgoje pa je malce drugačno. Za Združene države Amerike namreč nismo zasledili nekega nacionalnega zakona, predpisa, ki bi reguliral minimalne standarde kakovosti pri izvajanju predšolske vzgoje. Predpisi in zahteve o minimalnih standardih (glede izobrazbe zaposlenih, razmerja otrok-odrasli, prostora, velikosti skupine, zdravstvenih in higienskih minimumov, programa), ki močno vplivajo na nivo kakovosti predšolske vzgoje, so namreč v Združenih državah Amerike v pristojnosti vsake posamezne države in med temi državami prihaja do ogromnih razlik. V 1/3 držav naj bi bili predpisi na meji ogrožanja zdravja in varnosti otrok, v drugih državah pa ni nekega uveljavitvenega elementa, ki bi izvajalce prepričeval v spoštovanje in dosledno upoštevanje predpisov. Bolj kot skrb za uveljavljanje splošnih predpisov glede zagotavljanja minimalnih standardov ponudnikov predšolske vzgoje, so države vključene v zagotavljanje posojil in subvencij tistim ponudnikom, ki z lastnimi izboljšavami skrbijo za dvig kakovosti pri svojem delovanju (recimo da imajo predpisano minimalno zahtevano izobrazbo kadra – kjer, mimogrede, v večini držav za 1. starostno obdobje sploh ni predpisane zahtevane stopnje izobrazbe za strokovne delavce vrtca) (Babies and... 2007, Starting Strong II 2006).

Nekdo pa v ZDA vendarle skrbi za zagotavljanje kakovosti, četudi ne na zakonodajni ravni, in to je Nacionalno združenje za izobraževanje predšolskih otrok (angl. National Association for the Education of Young Children - NAEYC).³⁷ Nacionalno združenje za izobraževanje predšolskih otrok med drugim omogoča akreditiranje programov, ki glede na izpolnjevanje posameznih kriterijev, sodijo med ponudnike kakovostne predšolske vzgoje ter tako omogočajo staršem lažje prepoznavanje kakovostnih uslug na tem področju (Accreditation 2009).

Kako se torej ubraniti nevarnosti, da bi bil VOZvP nekakovosten? Predvsem z informiranjem delodajalcev o pomenu vrtca za razvoj otrok ter o pomenu VOZvP glede usklajevanja dela in družinskega življenja.

³⁷ NAEYC je največje neprofitno združenje z 80-letno tradicijo, ki predstavlja vzgojitelje, strokovnjake in zagovornike predšolske vzgoje in izobraževanja.

6 STANJE NA PODROČJU VOZvP V SLOVENIJI

V Sloveniji VOZvP niso novost, ki jo je prineslo 21. stoletje. VOZvP so na našem območju obstajali že pred socializmom, v bolj razširjeni obliki pa v socializmu – sicer res malo drugačni kot danes, a z istim konceptom ter podobnimi razlogi za ustanovitev (Batistč Zorec 2003).

Dandanes imamo v Sloveniji dve družbi, ki sta se že odlčili za ustanovitev VOZvP, in sicer sta to farmacevtska družba Lek ter holdinška družba Istrabenz Gorenje. Ti dve družbi sta po naših podatkih za zdaj edini z ustanovljenima vrtcema, vendarle pa je pričakovati, da se bo ta številka v prihodnjih letih še povečala (družbi Mobitel ter Acroni d.o.o. sta že napovedali začetne premike k ustanovitvi VOZvP, prav tako Domenca d.o.o.). Naša pričakovanja podpirajo predvsem prizadevanja podjetij/družb za usklajevanje delovnega in družinskega življenja, saj ima do danes certifikat Družini prijazno podjetje že 49 podjetij, ta številka pa naglo raste. Prva generacija dobitnikov certifikata leta 2007 je štela 32 podjetij, ta številka pa se je naslednje leto povečala še za 17 novih podjetij (Družini prijazno ... 2009). Po tem naglem porastu ter po pozitivnih odzivih s strani obeh družb z ustanovljenima VOZvP je slutiti, da bo vse več podjetij pretehtalo prednosti ter pomanjkljivosti ustanovitve VOZvP ter se za ustanovitev morebiti odločilo.

6.1 ZGODOVINA

Organizirana skrb za predšolske otroke se je začela relativno pozno, saj so se šele sredi 18. stoletja začele ustanavljati prve institucije za predšolske otroke. Prehod iz manufakturne družbe v industrijsko družbo je s seboj prinesel spremembe v načinu zaposlovanja in dela. Starši so se začeli zaposlovati zunaj doma, kar je pomenilo, da so njihovi otroci ostali brez varstva. Problem nezadostnega varstva za otroke je bil predvsem problem revnih staršev, kjer so se zaradi družbenih sprememb, sprememb življenjskega stila ter s tem povezanih povečanih finančnih bremen začele zaposlovati tudi matere (Batistič Zorec 2003, str. 112-116, Donnachie 2003, Vonta 2009).

Prva ustanova za varstvo, vzgojo ter izobraževanje otrok, povezana s podjetjem, je bila šola (angl. Infant School), ki jo je ustanovil Robert Owen (1771–1858) leta 1816 v New Lanark-u na Škotskem. Robert Owen je bil poslovnež in upravitelj predilnice bombaža z več kot 500 zaposlenimi. Bil je tudi »/.../ oster kritik obstoječih družbenih razmer ter izkoriščanja in revščine delavskega razreda in kmetov.« (Kamenov 1987 v Batistič Zorec 2003, str. 113). V času upravljanja predilnice je uvedel mnogo ukrepov za izboljšanje pogojev dela, med drugim je skrajšal delovnika s 17 na 10 ur, zvišal plače, gradil stanovanja za zaposlene v predilnici, prepovedal opravljanje dela otrokom pred 10-im letom ter ustanovil šolo za otroke zaposlenih delavcev (ki jo je poimenoval Inštitut za oblikovanje značaja) ter poskrbel tudi za izobrazbo odraslih. V tej šoli, ki je bila namenjena otrokom ob drugem do desetega leta, so otroci predvsem peli, plesali, se igrali na prostem ter spoznavali tudi osnove naravoslovja ter geografije. Po dopolnjenem desetem letu starosti se je večina otrok zaposlila v predilnici (Batistič Zorec 2003, str. 114, Donnachie 2003, Whitbread 1972, Žlebničnik 1978, str. 176-182).

Za resničnega začetnika organizirane predšolske vzgoje pa velja Friderik Fröbel (1782–1852), ki je po Oweni povzel predšolsko vzgojo ter jo obdelal bolj sistematično. Fröbel velja za človeka, ki je »prvi razvil sistem predšolske vzgoje /.../ in s tem, da je vsebinsko in organizacijsko posvetil tej vzgoji tolikšno skrb, pokazal na njeno važnost in nudil prvi bogato orientacijo v vprašanjih o predšolski vzgoji. Osvetlil je važnost igre in dela v predšolski dobi, osvetlil važnost pripravljalne dobe na šolsko dobo.« (Žlebničnik 1978, str. 171). Leta 1837 je v Nemčiji ustanovil prvi vrtec za otroke, kjer je bila osnovna dejavnost igra. Fröbelove ideje so

se razširile po mnogih evropskih državah ter tudi v Združene države Amerike in njegov koncept je še celo 19. stoletje ostal »/.../ edini izdelan in uveljavljen pedagoški koncept za področje predšolske vzgoje.« (Batistič Zorec 2003, str. 118).

Prvi vrtci (oz. po takratnem imenovanju otroška zavetišča) na območju Slovenije, ki so se začeli odpirati 1834 leta, so sicer bili namenjeni otrokom zaposlenih staršev, vendar jih niso ustanovljala podjetja, ampak posamezni meščani s podporo in nadzorom duhovnikov. V teh zavetiščih so otroke vzgajali v verski vzgoji, spoštovanju staršev in predpostavljenih ter pokorščini (prav tam).

Dobrih 30 let po odprtju prvega otroškega zavetišča so tudi na slovenskem območju začeli z načrtnim odpiranjem otroških vrtcev, ki pa so bili v prvi vrsti namenjeni bogatejšim družinam z otroki. Kljub državnim dokumentom in odlokom, ki so razglašali pomembnost predšolske vzgoje in nalagali skrb za vrtce deželni in šolski oblasti, se je ustanavljanje vrtcev še vedno prepuščalo dobrodelnim in cerkvenim organizacijam (za revne otroke in otroke delavcev) ter zasebnikom (za otroke bogatejših višjih slojev) (Batistič Zorec 2003, str. 119–120).

Jasli so vrtcem sledile šele leta 1840, in sicer so spoznanja po potrebi varstva za otroke do dveh let prišla iz Francije. Kmalu so prve jasli ustanovili tudi na Dunaju in leta 1852 je Ministrstvo za notranje zadeve pozvalo avstrijske dežele, naj pospešijo z ustanavljanjem jasli. V razpravi glede ustanovitve jasli v Ljubljani³⁸ je dr. Ivan Svetnik dejal, da so jasli smiselne predvsem v mestih, kjer se je razvila industrija in kjer je veliko tovarn in manufaktur. Nadalje je še dejal: »Tak zavod je za manufakturista kapital, iz katerega zajema potrebne mōi za svoje delo, lastna korist pa ga spodbuja, da ta kapital s premišljeno roko ohrani in povčā.« (Pavlič 1991, str. 27). Dr. Svetnik je torej ustanavljanje jasli polagal na plēa 'podjetnih industijalcev', ki bi si s tem zagotovili delovno silo (prav tam, str. 27–28). Ta zapis kaže, da ideja o varstvu za otroke zaposlenih v podjetjih, z namenom včjega pritoka delovne sile in s tem povečanjem kapitala, na Slovenskem izhaja že iz druge polovice 19. stoletja.

³⁸ Leta 1853 so sicer sprejeli sklep, da jasli v Ljubljani, zaradi pomanjkanja primerne industrije, niso zaželeno (Pavlič 1991).

6.1.1 Začetki VOZvP na Slovenskem

Ideje in pobude za ustanavljanje vrtcev ter jasli res izhajajo že iz druge polovice 19. stoletja, a večji premiki na tem področju so se na našem ozemlju začeli dogajati šele na prelomu iz 19. v 20. stoletje. S. Pavlič v svoji knjigi *Predšolske ustanove na Slovenskem* (1991) prvič omeni sodelovanje vrtca in tovarne v primeru Otroškega vrtca Družbe sv. Cirila in Metoda na Savi pri Jesenicah. Iz kronike tega vrtca je razvidno, da je vrtec prosil podjetja za denarne prispevke, še zlasti, ker bo to »/.../ jako dobrodelna naprava za mnogoštevilne otroke tamošnjih večinoma ubožnih tovarniških delavcev.« (prav tam, str. 88). Res, da to še ni pobuda s strani delodajalcev in podjetij po ustanovitvi, a nakazana ideja vsekakor pomeni začetek sodelovanja med vrtci in podjetji.

Če sledimo zapisom v knjigi *Predšolske ustanove na Slovenskem* (Pavlič 1991), kot resnično prvi vrtec, ki ga je financiralo podjetje, lahko štejemo otroški vrtec v Kočevju (prav tam, str. 92). Tam je uprava premogovnika leta 1927 preuredila eno od poslopij premogovnika ter ga brezplačno dala prosvetni upravi za otroški vrtec. Uprava premogovnika je vzdrževala poslopje vrtca s kurivom, razsvetljavo in 'služiteljico', in sicer vse to popolnoma brezplačno. Žal pa Kočevski vrtec v tistih časih ni imel veliko posnemovalcev.

Povezovanja med predšolsko vzgojo in industrijo pa niso zaznali le posamezniki, ampak se je podobno mišljenje odražalo tudi na ravni zakonodaje. S. Pavlič v svoji knjigi poudari določila iz Zakona o narodnih šolah iz leta 1929, ki predvidevajo »/.../ da morajo industrijska podjetja, ki zaposlujejo več kot 100 delavcev, med katerimi je vsaj 25 mater z majhnimi otroki, urediti v neposredni bližini tovarniškega obrata dnevno zatčišče.« (prav tam, str. 116). Nadalje S. Pavlič opiše realno stanje z besedami: »/.../ Toda žal je zakon ostal le na papirju.« (prav tam, str. 116). Miselnost tistega časa je namreč v vrtcu videla zgolj nekakšno 'čakalnico' za otroke zaposlenih mater, dokler te ne pridejo domov – kraj, kjer lahko ostanejo ter kjer dobijo topel obrok. Docela nepotrebno pa se jim je, v tistih časih, zdelo obiskovanje vrtca za otroke tistih mater, ki so bile doma – tem materam »/.../ ne sme biti žal ne truda ne časa za vzgojo otrok.« (prav tam, str. 118).

Ponovni preporod vrtcev se je začel po drugi svetovni vojni, ko so ustanavljali nove vrtce ter obnavljali stare, naraščalo je tudi število jasli. Dolanec (v *Batistič Zorec* 2003, str. 140)

zapiše, da so bile v tistem času ustanoviteljice tudi gospodarske organizacije, saj se je število otrok, vključenih v vrtce, v nekaj letih podvojilo. V tistem času so svoje vrtce ustanovili Lek, Klinični center v Ljubljani ter tudi Ibi iz Kranja. Vendar pa ta val podjetniškega ustanavljanja vrtcev ni trajal dolgo. V 80. in 90. letih prejšnjega stoletja je začelo število vpisanih otrok v vrtce upadati, vrtci so se začeli združevati in mnogi so prenehali z delovanjem oz. so prešli pod upravljanje mestnih občin. Prva usoda je doletela vrtec iz Kranja, druga pa vrtec Kliničnega centra. Edini vrtec, ki se je po naših podatkih obdržal je, Lekov vrtec v Ljubljani (ki je primer javno-zasebnega partnerstva).

6.2 ZAKONSKI OKVIRI ZA USTANOVLJANJE VOZvP

Predšolsko vzgojo v Sloveniji uravnava dva krovna zakona, in sicer Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) ter Zakon o vrtcih (ZVrt), oba sprejeta leta 1996. Oba zakona sta v štirinajstih letih veljavnosti doživela mnoge spremembe in dopolnitve, tako da sta trenutno potrjeni in veljata uradni prečiščeni verziji obeh zakonov (ZOFVI-UPB5 Ur.l.RS, št. 16/2007 ter ZVrt-UPB2 Ur.l.RS, št. 100/2005) in njune novele (ZOFVI-H Ur.l. RS, št. 58/2009 in ZVrt-E Ur. l. RS, št. 36/2010). Prvi zakon »/.../ ureja pogoje za opravljanje ter določa način upravljanja in financiranja na vseh področjih vzgoje in izobraževanja.« (1. člen ZOFVI-UPB5, Ur.l.RS, št. 16/2007). Drugi pa »/.../ ureja predšolsko vzgojo, ki poteka v javnih in zasebnih vrtcih (naloge vrtcev, cilje in ~~načela~~, vrste možnih programov v vrtcih, financiranje, pogoje za izobrazbo strokovnih delavcev, delovno obveznost vzgojitelja in pomočnika vzgojitelja, zbiranje in varstvo osebnih podatkov v vrtcu ipd.).« (ZVrt-UPB2, Ur.l.RS, št. 100/2005).

Slovenska zakonodaja staršem daje pravico do izbire med javnim ali zasebnim ponudnikom izvajanja programov predšolske vzgoje. O tem govorita tako 5. in 6. člen ZOFVI-UPB5 (Ur.l.RS, št. 16/2007) kot tudi 9. člen ZVrt-UPB2 (Ur.l.RS, št. 100/2005).

6.2.1 Javni vrtci

Javni vrtci so vrtci, ki jih ustanavljajo in financirajo lokalne skupnosti in ki izvajajo programe (dnevne, poldnevne ter krajše) za predšolske otroke, ki jih sprejme Strokovni svet Republike Slovenije za splošno izobraževanje (12. in 14. člen ZVrt-UPB2, Ur.l.RS, št. 100/2005). Strokovna podlaga za izvajanje programov javnih vrtcev je Kurikulum za vrtce (Bahovec idr. 1999), ki ga je Strokovni svet RS sprejel leta 1999. Javni vrtci sodijo v resor Ministrstva RS za šolstvo in šport.

6.2.2 Zasebni vrtci

Zasebni vrtci so vrtci, ki jih ustanovijo domače in tuje fizične ali pravne osebe. Ustanovitelj zasebnega vrtca mora svoj vrtec vpisati v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja, ki ga vodi Ministrstvo za šolstvo in šport.³⁹ Predlogu za vpis v razvid morajo biti priloženi tudi:

- akt o ustanovitvi z razvidno navedbo programa predšolske vzgoje;
- obrazci z razvidnimi podatki o izpolnjevanju predpisanih pogojev glede prostora in opreme vrtca, vključno z uporabnim dovoljenjem;
- izjava, ki se nanaša na zagotovljenost strokovnih delavcev s predpisano izobrazbo (34. člen ZOFVI-UPB5, Ur.l.RS, št. 16/2007).

Zasebni vrtci imajo pri izbiri programa predšolske vzgoje proste roke. Lahko se odlčijo in izvajajo javno veljavni program, kot ga izvajajo javni vrtci, lahko pa se odlčijo za izvajanje lastnega programa oz. programa po kakšnem od posebnih pedagoških načel (Waldorfska pedagogika, Reggio Emilia, Montessori pedagogika, Decroly, High/Scope kurikulum, ...). Če bo zasebni vrtec izvajal svoj lastni program, si mora po 13.členu ZVrt-UPB2 (Ur.l.RS, št. 100/2005) zanj pridobiti pozitivno mnenje Strokovnega sveta RS za splošno izobraževanje, če pa bo izvajal program po posebnih pedagoških načelih, pa potrebuje potrdilo ter dovoljenje s strani mednarodnega združenja (prav tam).

³⁹ Podrobneje smo o tem pisali v 3. poglavju.

Zasebni vrtci, ki se ravnaajo po javnem programu (strokovna podlaga zanj je Kurikulumu za vrtce – Bahovec idr. 1999) morajo izpolnjevati predpisane kadrovske pogoje za izvajanje javnega programa, če pa izvajajo program po posebnih pedagoških načelih pa veljajo kadrovske pogoje, ki jih zahteva/predpiše mednarodno združenje, ki je priznalo program izvajanja (prav tam).

34., 35. in 36. člen ZVrt-UPB2 (Ur.l.RS, št. 100/2005) predpisujejo pogoje za financiranje zasebnih vrtcev, in sicer lahko zasebnim vrtcem, ki izvajajo javni program, občina dodeli koncesijo za opravljanje javne službe. S tem zasebni vrtec podpiše pogodbo, v kateri je opredeljen obseg finančnih in drugih sredstev, ki jih zasebnemu vrtcu zagotavlja občina. Tudi če vrtec nima koncesije, si lahko pridobi pravico do financiranja iz občinskega proračuna. Zasebni vrtci brez koncesije so po 55. členu ZVrt-UPB2 (Ur.l.RS, št. 100/2005) (če izpolnjujejo določene pogoje glede izvajanja programa, števila otrok in zaposlenih ter dostopnosti za vse otroke) lahko upravičeni do 100 % sredstev, ki jih občine plačujejo za izvajanje javnega programa javnih vrtcev člen sicer velja 3 leta od uveljavitve zakona, kar pa je bilo leta 2008 – torej so bili del šolskega leta 2008/2009 zasebni vrtci že upravičeni do 100 % financiranja sredstev za posameznega otroka v vrtcu iz proračuna lokalnih skupnosti).

Kot lahko vidimo, zakonski okvirji podjetjem ne preprečujejo ustanavljanja VOZvP, saj ga lahko ustanovijo domače in tuje fizične ali pravne osebe. Za slovensko zakonodajo lahko rečemo, da je precej odprta, kar se tiče možnosti ustanavljanja zasebnih vrtcev ter tudi financiranja le teh iz javnega proračuna. Ne moremo pa reči, da vzpodbuja podjetja k ustanavljanju VOZvP. K temu sklepu nas napeljuje tudi ugotovitev, da v slovenskem zakonu o dohodnini (ZDoh-1-UPB4 Ur.l.RS št. 59/2006) nismo zasledili omembe kakršnih koli olajšav za podjetja, ki se odločijo za ustanovitev VOZvP. Medtem ko so v Združenih državah Amerike, v Veliki Britaniji, v Kanadi ter v Avstraliji podjetja deležna raznih davčnih olajšav, če se odločijo za ustanovitev VOZvP oz. če se odločijo za katero od ostalih možnosti družini prijazne politike. Sicer pa smo več o finančni plati ustanavljanja VOZvP pisali v 5. poglavju.

6.3 VOZvP - PRIMER FARMACEVTSKE DRUŽBE LEK

Lek je član skupine Sandoz in je »/.../ eden od stebrov vodilne globalne generične družbe Sandoz. Deluje kot globalni razvojni center za izdelke in tehnologije, kot globalni proizvodni center za učinkovine in zdravila, kot kompetenčni center za razvoj vertikalno integriranih izdelkov, kot kompetenčni center Sandoza na področju razvoja in proizvodnje biofarmacevtskih izdelkov in kot center oskrbe za trge SVE, JVE in SND, prodaje Slovenije ter prodajnih storitev za globalne Sandozove trge.« (Izboljšati kakovost... 2009).⁴⁰

Zgodovina Leka se začne v letu po drugi svetovni vojni (leta 1946), ko so odprli tovarno zdravil Lek. Od tedaj pa do danes je Lek prisoten v več kot sto državah sveta, od tega v dvajsetih s svojimi podjetji in predstavništvi. Dandanes Lek v Sloveniji zaposluje preko 2500 ljudi (prav tam).

»Lek je v sklopu pobude Družini prijazno podjetje sprejel vrsto ukrepov, ki bi družinam omogočili najti učinkovitejše ravnovesje med službenim in zasebnim življenjem. Pomemben ukrep, ki so ga že sprejeli, je delo na domu. Posamezniku, ki opravlja takšno delo, da ga lahko nemoteno dela tudi doma, mu to omogočijo. Uvedli so tudi novost pri prihodu na delovno mesto. Zaposleni, ki delajo v premakljivem delovnem času (fleksibilni delovni čas – opomba J. H.), lahko prihajajo v službo do 8.30.« (Otroci že... 2008).⁴¹

Zgodovina Lekovega vrtca sega v leto 1974, tistega leta so se namreč v Leku odločili, da bodo del svoje infrastrukture ob tovarni preuredili v vrtec za otroke zaposlenih in s tem omilili skrb zaposlenih staršev za varstvo in vzgojo njihovih otrok. Leto kasneje, to je leta 1975, je Lekov vrtec prvič zares odprl svoja vrata in začel z delovanjem (prav tam).

Lekov vrtec sicer ni zasebni vrtec, saj že od vsega začetka sodi pod Vrtec Najdihojca, ki je javni vzgojno izobraževalni zavod za predšolsko vzgojo, ki ga je ustanovila Mestna občina Ljubljana. Vrtec je torej zgled javno-zasebnega partnerstva,⁴² saj je Mestna občina Ljubljana,

⁴⁰ Ker gre za internetni vir, ne moremo navesti strani.

⁴¹ Ker gre za internetni vir, ne moremo navesti strani.

⁴² Javno-zasebno partnerstvo ureja Zakon o javno-zasebnem partnerstvu (ZJZP, Ur.l. RS, št. 127/2006). Javno-zasebno partnerstvo pomeni razmerje zasebnega vlaganja v javne projekte in/ali javno sofinanciranje zasebnih

kot ustanoviteljica, zadolžena za financiranje izpeljave programov ter za stroške tekočega vzdrževanja vrtca, Lek pa skrbi za vse naložbe v vrtcu. Starši, torej tako kot v drugih javnih vrtcih, lahko plačujejo subvencionirano ceno vrtca (Borko 2008).

V Lekov vrtec (tako kot večina VOZvP) sprejemajo otroke zaposlenih v družbi in tudi okoliške otroke oz. otroke, katerih starši niso zaposleni v farmacevtski družbi. Vrtec se zaposlenim staršem prilagaja tudi v odpiralnem času, saj je odprt od 6.30 pa do 17.00 ure, po potrebi pa je v vrtcu organizirano tudi popoldansko varstvo za tiste otroke, katerih starši bi ga potrebovali. Da pa otroci vendarle ne bi ostajali v vrtcu predolgo, vsi starši na začetku šolskega leta podpišejo izjavo, da otrok v varstvu ne bo ostal več kot 9 ur dnevno, kar je primerljivo z ostalimi vrtci (prav tam).

V letu 2006 so se v Leku odločili za gradnjo novega vrtca, ki je bil dokončan leta 2007 in dokončno slavnostno odprt januarja 2008. V izgradnjo so investirali 700.000 EUR ter s tem pridobili 3 igralnice, športno igralnico ter likovno učilnico. Po besedah mag. Marjana Novaka, tedanjega vodja projekta Družini prijazno podjetje, je vrtec zgrajen po zadnjih gradbenih standardih ter v skladu z vsemi pravilniki s področja predšolske vzgoje. V Lekovem vrtcu je trenutno nekaj več kot 50 otrok v treh oddelkih (Otroci že... 2008, Lekov vrtec 2009).

6.4 VOZvP - PRIMER HOLDINŠKE DRUŽBE ISTRABENZ GORENJE

Po naših podatkih je po dobrem desetletju (toliko časa je Lekov vrtec 'sameval') drugi VOZvP na slovenskem območju, VOZvP, ki ga je ustanovila holdinška družba Istrabenz Gorenje.

projektov, ki pa morajo biti v javnem interesu (2. člen prav tam). Javno-zasebno partnerstvo sestavljata javni partner (država ali samoupravna lokalna skupnost) ter zasebni partner (ena ali več pravnih ali fizičnih oseb) (5. člen prav tam). Razmerje javno-zasebnega partnerstva je dokončno vzpostavljeno s sklenitvijo pogodbe o javno-zasebnem partnerstvu (Ferk 2009). Ker gre za javni interes, je potrebno pred sklenitvijo pogodbe o javno-zasebnem partnerstvu, pri izbiri zasebnega partnerja, upoštevati na čela enakosti, transparentnosti, sorazmernosti, uravnoveženosti, konkurence, procesne avtonomije, subsidiarne odgovornosti ter sodelovanja (12.-19. člen ZJZP, Ur.l. RS, št. 127/2006).

Holdinška družba Istrabenz Gorenje je oktobra 2008 začela z izvajanjem programa varstva in vzgoje predšolskih otrok, in sicer po metodi Marie Montessori.⁴³ Njihov vrtec se imenuje 'Hiša otrok' in trenutno deluje v pritličju poslovne zgradbe družbe v Novi Gorici. V vrtcu so imeli na začetku vključenih 8 otrok, ki se jim je kasneje pridružilo še nekaj otrok, tako da imajo danes v vrtec vključenih 22 otrok, od tega 9 otrok prvega starostnega obdobja in 13 otrok drugega starostnega obdobja. V vrtcu so zaposlene 4 vzgojiteljice, ki so se vse izobraževale v centru Opera Nazionale Montessori v Italiji. Tako kot Lekov vrtec tudi 'Hiša otrok' ni namenjena le otrokom staršev, zaposlenih v Istrabenzu Gorenje, temveč tudi ostalim otrokom. Kljub vsemu pa je vrtec bolj osredotočen na zaposlene v družbi, kar je razvidno že iz odpiralnega časa, ki je kar eno uro daljši (vrtec je odprt do 17.00 ure) od odpiralnih časov vrtcev v okolici. V Istrabenz Gorenju so za začetne stroške in preureditev prostorov namenili okoli 70.000 EUR, stroške tekočega obratovanja pa krijejo le s prispevki staršev ter s prispevki družbe. V prihodnjem letu pa stroške za starše nameravajo znižati s pridobitvijo koncesije za izvajanje programa predšolske vzgoje (Dan odprtih... 2008, Rijavec 2008, Verjamejo v... 2008, Vrtec odpira... 2008).

Robert Golob, tedanji predsednik uprave Istrabenza Gorenje, je v intervjuju ob odprtju dejal: »Za ustanovitev zasebnega varstva smo se odločili, ker smo želeli otrokom zaposlenih zagotoviti kakovostno in priročno varstvo. Verjamemo v načela, ki jih je pri delu z otroki vpeljala Maria Montessori, saj menimo, da je na področju vzgoje in izobraževanja potreben drugačen pristop. Prepričani smo, da gre v našem okolju za dobrodošlo novost in da bo v varstvo prihajalo veliko otrok.« (Verjamejo v ... 2008).⁴⁴

⁴³ Pedagogika M. Montessori se ravna po upoštevanju individualnosti otroka in pozornosti do vsakega otroka posebej. Otroku je potrebno omogočiti odgovornost za lastni razvoj (torej, da otrok sledi lastnemu tempu in zmožnostim) znotraj sprejemljivega in ljubečega okolja (Batistič Zorec 2003, str. 194–200).

⁴⁴ Ker gre za internetni vir, ne moremo navesti strani.

7 EMPIRIČNA RAZISKAVA: STALIŠČA ZAPOSLENIH V PODJETJU O VRTCU, KI GA ZA OTROKE ZAPOSLENIH V PODJETJU USTANOVI PODJETJE

7.1 UVOD

Vrtci za otroke zaposlenih v podjetjih (VOZvP) so včasih povečanega vključevanja podjetij v pomoč pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja zaposlenih ter času problematike pomanjkanja mest za vpis otrok v javne vrtce postali v slovenskem prostoru nekoliko bolj zanimivi. V kar v nekaj večjih slovenskih podjetjih in družbah (Mobitel d.d., Acroni d.o.o., Domenca d.o.o., Sava d.d., AJM d.o.o. in druge) namreč v zadnjem času javno premišlujejo o ustanovitvi takšnega vrtca, medtem ko sta se dve slovenski družbi (Lek d.d. in Istrabenz Gorenje d.o.o.) za ta korak že odločili.

Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju je vrtec, ki ga, prvenstveno za otroke svojih zaposlenih, ustanovi podjetje, lahko pa tudi več podjetij skupaj. Podjetje največkrat krije stroške ustanovitve vrtca, medtem ko prispevki staršev vključenih otrok krijejo tekoče obratovalne stroške ter stroške izvajanja programa predšolske vzgoje.⁴⁵ VOZvP štejemo med enega od kazalcev družini prijaznega podjetja oz. podjetja, ki skrbi za povezovanje dela in družinskega življenja zaposlenih. V Sloveniji podjetja, ki skrbijo za usklajevanje dela in družinskega življenja in svojim zaposlenim nudijo različne ugodnosti s tega naslova (med drugim sem spada tudi ustanovitev VOZvP), lahko prejmejo certifikat Družini prijazno podjetje. V tujini (predvsem v Ameriki, Angliji, tudi v Nemčiji, Italiji, Avstraliji in v Aziji) so VOZvP že bolj uveljavljeni, čeprav tudi ne množično prisotni.

⁴⁵ V javnih vrtcih v Sloveniji se pri določanju cen programov upoštevajo stroški dela, stroški materiala in storitev, stroški živil za otroke (Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih, ki izvajajo javno službo, Ur.l. RS, št. 97/2003).

7.2 RAZISKOV ALNI PROBLEM

V tuji literaturi zasledimo kar nekaj raziskav (Burud idr. 1984, Connelly idr. 2004, Friedman 1983, Friedman 2001, Galinsky idr. 2008, Schandl 1992), ki se ukvarjajo z mnenji in stališči zaposlenih v podjetjih o ustanovitvi in obratovanju VOZvP, medtem ko pri nas take raziskave še nismo zasledili. Zato smo se odločili, da raziščemo stališča slovenskih zaposlenih o vrtcih, ki jih podjetja ustanavljajo za otroke zaposlenih v podjetjih. V raziskavo smo se odločili vključiti zaposlene v slovenski družbi Lek, ki ima edina na slovenskem področju že 35 let ustanovljen VOZvP (sicer v javno-zasebnem partnerstvu, a pomen tega vrtca, vpliv, prednosti in pomanjkljivosti za zaposlene starše, za ostale zaposlene, za podjetje, s tem partnerstvom ne izgubijo svoje teže, veljave), saj v tem primeru pričakujemo najbolj relevantne podatke o stališčih zaposlenih o VOZvP. V raziskavi se bomo še posebej osredotočili na razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec, oz. zaposlenih, ki otrok sploh nimajo.

7.3 RAZISKOV ALNA VPRAŠANJA

1. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi v podjetju, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi v podjetju, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi v podjetju, ki otrok nimajo o tem, da vrtec za otroke zaposlenih v podjetju kaže na pozitivno naravnost podjetja do družinske, tj. zasebne sfere življenja zaposlenih?

2. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP vpliva na večji občutek pripadnosti zaposlenih podjetju?

3. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP staršem, ki imajo otroke vključene v tak vrtec, omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti?

4. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da vključenost otrok v VOZvP vpliva na redkejšo zapuščanje delovnega mesta zaposlenih staršev otrok, vključenih v ta vrtec?

5. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP pozitivno vpliva na klimo in delovno moralo v podjetju?

6. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da se je ugled podjetja v javnosti zaradi ustanovitve VOZvP spremenil?

7. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o spremembi konkurenčnosti podjetja na trgu delovne sile v primeru ustanovitve VOZvP?

8. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da podjetje ustanovi VOZvP zgolj zaradi finančnih prednosti, ki jih le ta prinaša podjetju?

9. Ali obstaja razlika v stališčih med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter med zaposlenimi, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug

vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da pomeni ustanovitev VOZvP neenako obravnavanje vseh zaposlenih v podjetju?

7.4 HIPOTEZE

1. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temvč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP kaže na pozitivno naravnost podjetja do družinske, tj. zasebne sfere življenja zaposlenih.

2. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temvč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP vpliva na večji občutek pripadnosti zaposlenih podjetju.

3. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temvč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP staršem, ki imajo otroke vključene v tak vrtec, omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti.

4. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temvč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da vključenost otrok v VOZvP vpliva na redkejše zapuščanje delovnega mesta zaposlenih staršev otrok vključenih v ta vrtec.

5. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temvč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da ustanovitev VOZvP izboljšuje klimo ter zvišuje delovno moralo v podjetju.

6. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da se ugled podjetja v javnosti zaradi ustanovitve VOZvP poveča.

7. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da je podjetje zaradi VOZvP bolj konkurenčno na trgu delovne sile.

8. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da podjetje ne ustanovi VOZvP zgolj zaradi finančnih prednosti.

9. Obstajajo razlike med stališči zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP oz. so jih imeli vključene, ter stališči zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, temveč v drug vrtec oz. zaposlenimi, ki otrok nimajo, o tem, da VOZvP ne pomeni neenakopravne obravnave vseh zaposlenih v podjetju.

7.5 RAZISKOV ALNA METODA

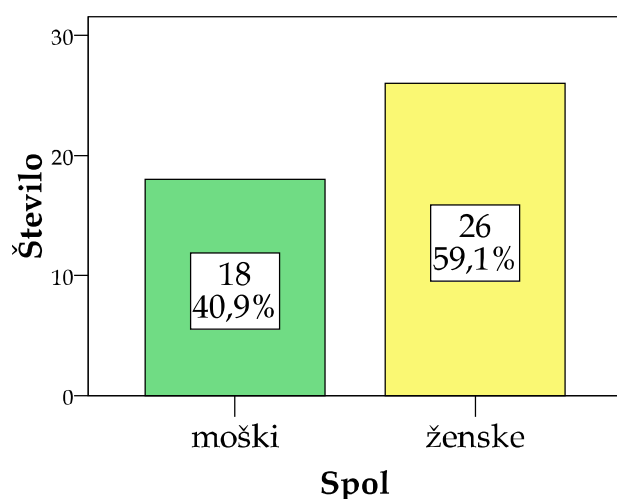
Pri empiričnem delu diplomske naloge smo uporabili deskriptivno in kavzalno-neeksperimentalno raziskovalno metodo.

7.6 OPIS VZORCA in OSNOVNE MNOŽICE

Vzorec empiričnega dela diplomske naloge je neslučajnostni, saj smo v vzorec zajeli zgolj zaposlene v farmacevtski družbi Lek v Ljubljani. Za tak vzorec smo se odlčili na podlagi majhnega števila podjetij in družb v Sloveniji, ki ponujajo možnost VOZvP, ter na podlagi dolgoletnih izkušenj, ki jih farmacevtska družba Lek ima s ponujanjem vrtča⁴⁶ svojim zaposlenim staršem.

Osnovna statistična množica je hipotetična in jo sestavljajo zaposleni v podjetjih, družbah, ki svojim zaposlenim ponujajo možnost VOZvP.

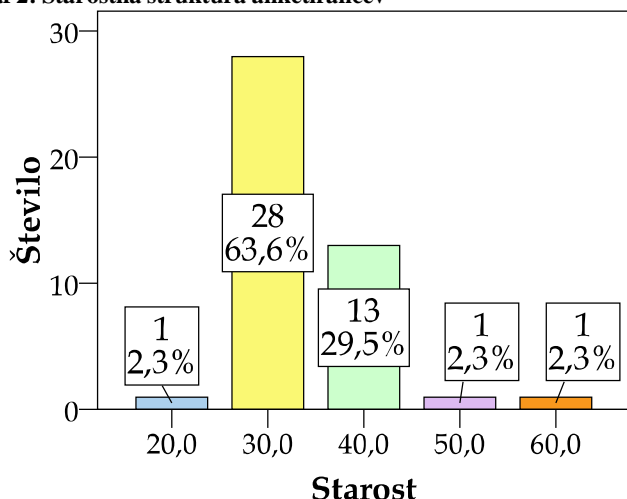
Graf 1: Struktura anketirancev po spolu



Iz grafa 1 je razvidno, da je naš vzorec zajemal večji delež žensk kot moških, in sicer je bilo žensk 26 (59,1 %) in moških 18 (40,9 %).

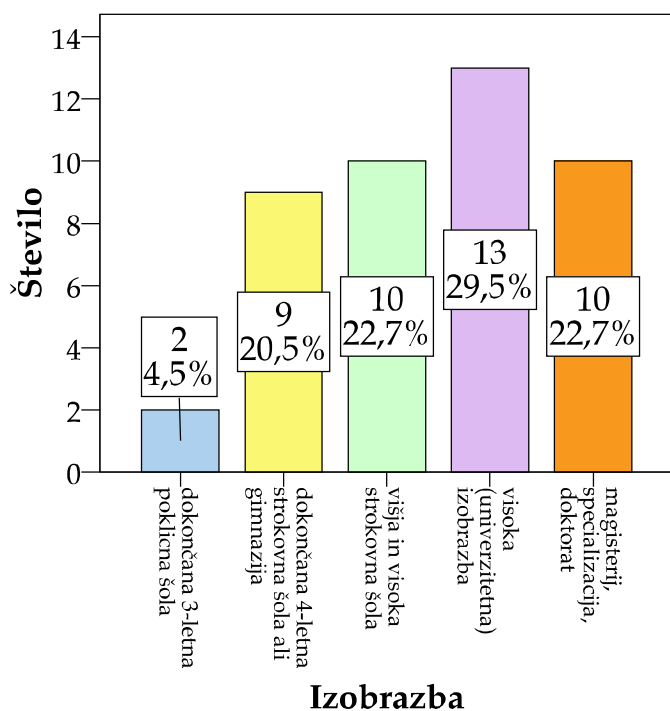
⁴⁶ Sicer v javno-zasebnem partnerstvu, a vseeno več kot 30-letnih izkušenj ne gre zanikati.

Graf 2: Starostna struktura anketirancev



Graf 2 prikazuje starostno strukturo anketirancev v vzorcu. Starostni razpon se je gibal od 29 let do 60 let. Največ anketirancev je bilo starih med 30 in 39 let (28 anketirancev oz. 63,6 %). Povprečna starost anketirancev je bila 37,6 let.

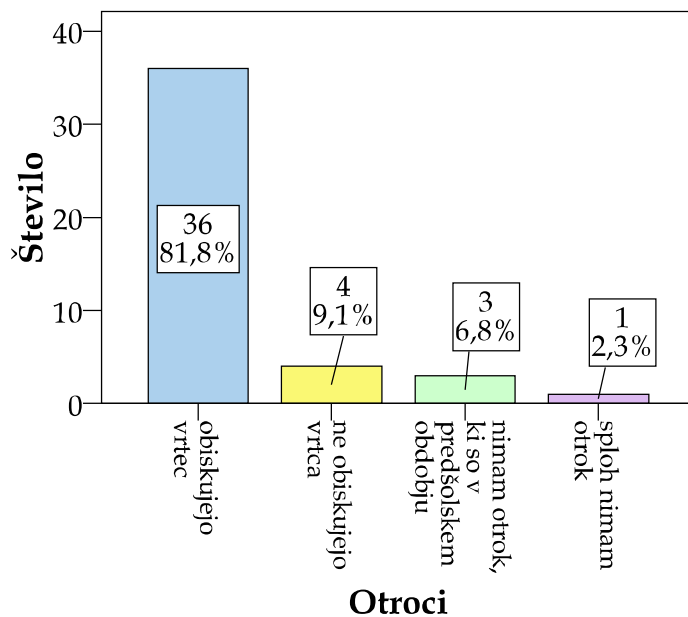
Graf 3: Struktura anketirancev po izobrazbi



Graf 3 razkriva izobrazbeno strukturo anketirancev v vzorcu. Najnižja dokončana izobrazba anketirancev v vzorcu je bila dokončana 3-letna poklicna šola, ta odgovor sta izbrala 2 anketiranca (4,5 %). V anketnem vprašalniku sta bila na voljo tudi odgovora nedokončana osnovna šola in dokončana osnovna šola, vendar se v našem vzorcu nihče ni opredelil zanj. Anketirancev z dokončano 4-letno strokovno šolo ali gimnazijo je bilo 9 (20,5 %), z

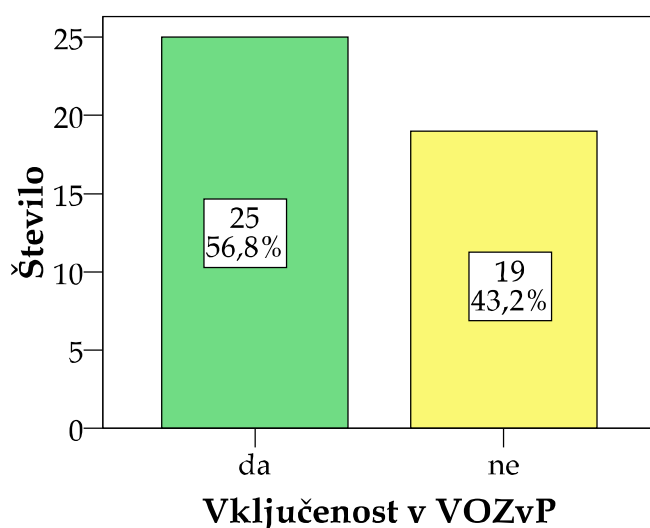
dokončano višjo in visoko strokovno šolo 10 (22,7 %), z visoko (univerzitetno) izobrazbo 13 (29,5 %) ter z opravljenim magisterijem, specializacijo oz. doktoratom 10 (22,7 %). Lahko rečemo, da so bili anketiranci v našem vzorcu visoko izobraženi, saj jih je kar 33 (75,0 %) doseglo vsaj 6. raven izobrazbe.

Graf 4: Otroci anketirancev



Od vseh anketirancev v vzorcu jih ima največ otroke, ki obiskujejo vrtec, takih anketirancev je 36 (81,8 %), 4 (9,1 %) anketiranci imajo otroke, ki ne obiskujejo vrta, 3 (6,8 %) anketiranci nimajo otrok, ki so v predšolskem obdobju in 1 (2,3 %) sploh nima otrok. Velik delež tistih anketirancev, ki imajo otroke v vrtcu, nas ne sme presenetiti, saj smo del anketnih vprašalnikov razdelili med starše otrok v vrtcu.

Graf 5: Vključenost otrok v VOZvP



Iz grafa 5 lahko razberemo, da ima od anketirancev v vzorcu 25 (56,8 %) otroke vključene v VOZvP (dislocirani oddelki Lek), 19 (43,2 %) pa ne.

Anketirance smo zaprosili tudi, naj zapišejo razloge, zakaj so se odločili za vključitev oz. ne vključitev otrok v VOZvP. Največ anketirancev, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se je opredelilo za bližino vrtca delovnemu mestu in prikladnost takega vrtca, nekateri so napisali, da je vrtec dobil dobra priporočila drugih, spet drugi, da je bil otrok pač sem sprejet. Med razlogi za ne vključitev je prevladoval razlog, da je ustrežnejše, če je otrok v vrtcu v bližini doma, kjer je možnost, da ga pridejo iskat stari starši ali partner, nekaj odgovorov se je nanašalo na kakovost vrtca oz., bolj specifično rečeno, na kakovost ponudbe večjega vrtca v Ljubljani, nekaj anketirancev pa je odgovorilo, da otrok ni bil sprejet v ta vrtec.⁴⁷

7.7 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV in OPIS INSTRUMENTA

Podatke smo pridobili neposredno na sedežu farmacevtske družbe Lek v Ljubljani in v enoti vrtca Lek. Zbiranje podatkov je potekalo med 1. 3. 2010 in 17. 3. 2010. Osnovni instrument za zbiranje podatkov je bil anketni vprašalnik (PRILOGA A). Anketne vprašalnike (skupaj s

⁴⁷ Zavedati se je potrebno, da je Lekov vrtec še vseeno enota vrtca Najdihojca, katerega ustanovitelj je MOL.

praznimi kuvertami za zagotavljanje anonimnosti anketirancev) smo na sedežu farmacevtske družbe Lek razdelili in zbrali s pomočjo gospe Vesne Premovč, v enoti vrtca pa smo na dogovorjenem mestu pustili anketne vprašalnike (skupaj s pozivom staršem, zaposlenim v farmacevtski družbi Lek, po reševanju) in zaklenjeno anketno skrinjico za rešene anketne vprašalnike. Od oddanih 80 anketnih vprašalnikov (40 na sedež farmacevtske družbe Lek in 40 v enoto vrtca Lek) smo jih nazaj dobili 44 (55,0 %), od tega 19 (43,2 %) s sedeža farmacevtske družbe Lek in 25 (56,8 %) iz enote vrtca Lek.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 14 vprašanj. Prvih 5 vprašanj se je nanašalo na vprašanja o anketirancih, nadaljnjih 9 pa na vsebino obravnavane tematike. 4 vprašanja so bila vprašanja zaprtega tipa, eno vprašanje je bilo vprašanje kombiniranega tipa, pri 9 vprašanjih je bila na voljo numerična ocenjevalna lestvica stališč.

7.8 OBDELA VA PODATKOV

Podatke smo statistično obdelali z računalniškim programom SPSS. Pri obdelavi smo uporabili Kullbackov χ^2 preizkus (kjer niso bili izpolnjeni pogoji o teoretičnih frekvencah za χ^2 preizkus). Podatki so prikazano grafično ter tabelarično, s pomočjo frekvenčnih in strukturnih tabel.

7.9 REZULTATI IN INTERPRETACIJA

7.9.1 Pozitivna naravnost podjetja do družinske, tj. zasebne sfere zaposlenih

Tabela 1: Ali VOZvP kaže na pozitivno naravnost vodilnih do družinskega, tj. zasebnega življenja zaposlenih

			pozitivna naravnost podjetja do zasebnega življenja zaposlenih				skupaj
			delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	1	4	6	14	25
		%	4,0%	16,0%	24,0%	56,0%	100,0%
	ne	f	0	0	7	12	19
		%	,0%	,0%	36,8%	63,2%	100,0%
skupaj		f	1	4	13	26	44
		%	2,3%	9,1%	29,5%	59,1%	100,0%

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=3, \alpha=0,096) = 6,342$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o pozitivni naravnosti podjetja, ki ustanovi VOZvP, do družinske, tj. zasebne sfere življenja zaposlenih.

Tako zaposleni, ki imajo otroke vključene v VOZvP, kot zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, se strinjajo, da VOZvP kaže na pozitivno naravnost podjetja do družinske, tj. zasebne sfere življenja zaposlenih. S to trditvijo se namreč delno in popolnoma strinja kar 20 (80,0 %) zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, in vsi zaposleni (19 oz. 100 %), ki otrok nimajo vključenih v VOZvP. 4 (16,0 %) zaposleni, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se glede trditve ne morejo odločiti, 1 (4,0 %) pa se delno ne strinja. Nihče v našem vzorcu se ni odločil za odgovor 'popolnoma se ne strinjam', kar kaže na splošno pozitivno stališče zaposlenih v vzorcu do zastavljene trditve.

Odgovori anketirancev v vzorcu niso presenetljivi, saj menimo, da se podjetja v tako obsežen projekt, kot VOZvP je, ne podajajo brez pozitivne naravnosti vodilnih do družinskega

življenja. Rezultati so skladni tudi z raziskavo iz leta 2008 (Galinsky idr. 2008), ki pomoč družinam pri usklajevanju dela in družine postavlja na drugo mesto razlogov, zaradi katerih se podjetja odločajo za implementacijo družini prijazne politike, kamor sodi tudi VOZvP. Dodatna potrditev naše domneve izhaja tudi iz dejstva, da je farmacevtska družba Lek (kjer je potekalo naše raziskovanje) eden izmed dobitnikov certifikata Družini prijazno podjetje – po našem mnenju še eden izmed dokazov, da VOZvP ne more nastati v odsotnosti pozitivne naravnosti podjetja in vodilnih do družinskega, tj. zasebnega življenja zaposlenih. Naši podatki razkrivajo, da to naravnost občutijo/zaznajo tudi zaposleni, ne glede na to, ali imajo svoje otroke vključene v VOZvP ali ne.

7.9.2 Vpliv VOZvP na večji občutek pripadnosti zaposlenih podjetju

Tabela 2: Ali VOZvP vpliva na večji osebni občutek pripadnosti podjetju

			občutek pripadnosti podjetju					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	1	3	5	11	5	25
		%	4,0%	12,0%	20,0%	44,0%	20,0%	100,0%
	ne	f	0	1	5	6	7	19
		%	,0%	5,3%	26,3%	31,6%	36,8%	100,0%
skupaj		f	1	4	10	17	12	44
		%	2,3%	9,1%	22,7%	38,6%	27,3%	100,0%

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=4, \alpha=0,487) = 3,440$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otroka v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o večjem občutku pripadnosti zaposlenih podjetju, ki ustanovi/omogoči VOZvP.

Tudi v našem vzorcu vidimo, da vključenost oz. ne vključenost v VOZvP ne favorizira določenega odgovora. Od zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se jih 5 (20,0 %) popolnoma strinja s trditvijo, največ, 11 (44,0 %), se jih delno strinja, 5 (20,0 %) se jih ne more odločiti, 3 (12,0 %) se jih delno ne strinja s trditvijo in v vzorcu je tudi 1 (4,0 %) zaposleni, ki se popolnoma ne strinja s trditvijo, da VOZvP vpliva na večji občutek pripadnosti zaposlenih podjetju. V vzorcu zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, opazimo več enakomernosti pri odgovorih, saj se jih 7 (36,8 %) popolnoma strinja s trditvijo, 6 (31,6 %) se jih delno strinja, 5 (26,3 %) se jih ne more odločiti, 1 (5,3 %) pa se delno ne strinja s postavljeno trditvijo. V tem vzorcu se nihče ni odločil za odgovor 'popolnoma se ne strinjam'. Pri obeh skupinah zaposlenih v vzorcu pa prevladuje pozitivno stališče do trditve.

Analiza podatkov iz našega vzorca kaže, da VOZvP pripomore k večjemu občutku pripadnosti podjetju, saj sta se obe skupini zaposlenih s tem večinsko strinjali (skupaj 68,4 % zaposlenih, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP, ter 64 % zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP). Če obrazložitev za stališča zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, površinsko iščemo v tem, da z večjim občutkom pripadnosti 'vračajo' podjetju za ugodnost predšolske vzgoje svojih otrok, pa se nam obrazložitev za stališča ostalih zaposlenih izmikajo. Lahko, da so ti zaposleni predvidevali, kako bi odgovarjali v primeru, če bi imeli otroke vključene v VOZvP, morda so se navezovali na primere svojih kolegov zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, morda pa se interpretacija rezultatov skriva v celotni pozitivni/bolj življenjski/prijazni/prijetni naravnosti podjetja do svojih zaposlenih. Menimo, da se podjetjem vlaganje v VOZvP zaradi skritih in prikritih razlogov ne splača – menimo, da bi podjetja, katerih primarni cilj ni ustvarjati bolj prijetnega in življenjskega delovnega okolja, raje usmerjala svoj denar in čas v kaj hitreje obrestujočega se in manj zapletenega, kot je VOZvP. Morda se prav tu skriva pripadnost zaposlenih – pripadnost kot hvaležnost za resničen trud delodajalcev.

7.9.3 Omogočanje lažjega usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti

Tabela 3: Ali VOZvP omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti

			lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	2	1	4	5	13	25
		%	8,0%	4,0%	16,0%	20,0%	52,0%	100,0%
	ne	f	0	0	2	9	8	19
		%	,0%	,0%	10,5%	47,4%	42,1%	100,0%
skupaj		f	2	1	6	14	21	44
		%	4,5%	2,3%	13,6%	31,8%	47,7%	100,0%

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=4, \alpha=0,173) = 6,379$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o lažjem usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti zaposlenih staršev, ki imajo otroke vključene v VOZvP.

Iz tabele 3 lahko razberemo, da se zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, v večji meri strinjajo s trditvijo, da VOZvP staršem, ki imajo otroke vključene vanj, omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. Da to ne drži, ni obkrožil nihče, 2 (10,5 %) zaposlena se nista mogla odločiti, 9 (47,4 %) se jih s trditvijo delno strinja, 8 (42,1 %) pa se jih s trditvijo popolnoma strinja. Pri zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, je zaslediti večjo razpršenost odgovorov, vendar pa se največ (13 oz. 52,0 %) zaposlenih s trditvijo popolnoma strinja. 2 (8,0 %) se s trditvijo popolnoma ne strinjata, 1 (4,0 %) se s trditvijo delno ne strinja, 4 (16,0 %) se ne morejo odločiti, 5 (20,0 %) pa se jih s trditvijo delno strinja.

Razloge za večjo razpršenost odgovorov zaposlenih staršev, ki imajo otroke vključene v VOZvP, gre verjetno iskati v tem, da njihovi odgovori lahko temeljijo na dejanskih izkušnjah glede lažje/težje organizacije delovnih in družinskih obveznosti, medtem ko zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, lahko le izrazijo svoje videnje, predvidevanje situacije oz. si zamislijo (tisti, ki imajo otroke v drugih vrtcih), ali bi jim vključitev v VOZvP pomagala

bolje usklajevati delovne in družinske obveznosti, kot jih usklajujejo sedaj. Kljub vsemu pa lahko vidimo, da se velika večina vseh zaposlenih s trditvijo vsaj delno strinja (35 oz. 79,5 %). Odgovore 'popolnoma se ne strinjam', 'delno se ne strinjam' in 'ne morem se odločiti' lahko razložimo s tem, da je VOZvP še vedno zgolj vrtec – vrtec, katerega delovni čas je določen (od 6.00 do 17.00), vrtec, ki se ne prilagaja nepričakovanim dogodkom, bodisi v službi bodisi doma, vrtec, ki kljub vsem prednostim, ki jih zaradi lokacije in ustanovitelja lahko ima, še vedno ni idealen v smislu, da bi ponujal rešitev za vsako težavo, povezano z varstvom predšolskih otrok in zaposlitvijo staršev.

Vsekakor pa je pozitivna tendenca odgovorov obeh skupin zaposlenih na tako vprašanje lahko tudi sporočilo vodstvu družbe, da je VOZvP pravi korak oz. spodbuda kakšnemu drugemu podjetju, ki o ustanovitvi VOZvP morda šele razmišlja.

7.9.4 Vpliv na redkejšo zapuščanje delovnega mesta (med delovnim časom) zaposlenih staršev vključenih otrok v VOZvP

Tabela 4: Ali vključenost otrok v VOZvP vpliva na redkejšo zapuščanje delovnega mesta zaposlenih staršev

			redkejšo zapuščanje delovnega mesta					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	3	4	4	11	3	25
		%	12,0%	16,0%	16,0%	44,0%	12,0%	100,0%
	ne	f	1	3	1	11	3	19
		%	5,3%	15,8%	5,3%	57,9%	15,8%	100,0%
skupaj		f	4	7	5	22	6	44
		%	9,1%	15,9%	11,4%	50,0%	13,6%	100,0%

Tudi tu smo uporabili Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I}(g=4, \alpha=0,681) = 2,297$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o vplivu VOZvP na redkejšo zapuščanje delovnega mesta (med delovnim časom) zaposlenih staršev, ki uporabljajo VOZvP.

Pogled na tabelo 4 nam razkrije, da se s to trditvijo večji delež zaposlenih, ki imajo vključene otroke v VOZvP (11 oz. 44,0 %) ter 11 (57,9 %) zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP) zgolj delno strinja. Popolnoma se strinjajo 3 (12,0 %) zaposleni, ki imajo otroke vključene v VOZvP ter 3 (15,8 %) zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP. V skupini slednjih se po 1 (5,3 %) zaposleni popolnoma ne strinja s trditvijo oz. se ne more odločiti, 3 (15,8 %) pa se delno ne strinjajo s trditvijo. V skupini zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se po 4 (16,0 %) zaposleni ne morejo odločiti oz. se delno ne strinjajo s trditvijo, 3 (12,0 %) pa se popolnoma ne strinjajo s trditvijo.

Podatki so skladni z raziskavo K. Schandl (1992), kjer 32,0 % staršev, katerih otroci obiskujejo VOZvP, meni, da se je delež njihovih ur odsotnosti z dela znižal, 56,0 % pa jih pri tem ni občutilo razlike. Na prvi pogled se sicer zdi, da bi bili deleži lahko višji oz. da je eden od razlogov za ustanovitev VOZvP s strani podjetja tudi znižanje (časih nepotrebnih?) odhodov z delovnega mesta zaradi klicev iz vrtcev, vendarle pa se moramo zopet zateči k trditvi, da VOZvP kljub vsemu ne ponuja idealnih rešitev glede predšolske vzgoje otrok in zaposlitve staršev. Morda se kakšne zagate res lahko rešijo tako, da zaposleni starš za pol ure steče čez parkirišče podjetja v vrtec ter nato nazaj na delovno mesto, zagotovo pa VOZvP ne more vplivati na pogostost obolevanja otrok oz. ne more vplivati na druge odsotnosti, povezane z vrtcem in vključenimi otroci. Raziskava S. Burud idr. (1984) nam na zanimiv način prikaže podatke raziskave o odsotnosti z dela, in sicer avtorica, ki se je tudi sicer ukvarjala z vprašanjem odhodov z dela, v svoji raziskavi navaja podatek, da je podjetje v njenem vzorcu z ustanovitvijo VOZvP prihranilo kar 15.000 delovnih ur v enem letu. Čeprav je to spodbuden podatek za delodajalce, pa je kljub vsemu potrebna pazljivost pri prenašanju tujih ugotovitev v drugo situacijo, v drugo podjetje.

Malce presenetljivi so visoki deleži strinjanja zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, s trditvijo, da VOZvP vpliva na redkejšo zapušanje delovnega mesta (med delovnim časom) zaposlenih staršev, katerih otroci so vključeni v VOZvP. Iz rezultatov žal ne moremo sklepati, ali imajo ti zaposleni res tako veliko zaupanje v VOZvP, tak pozitiven odnos do vrtca in njegove (z njihovega stališča domnevne) pomoči staršem vključenih otrok, ali pa so odgovarjali tako, kot so mislili, da se od njih pričakuje.

7.9.5 Izboljšanje klime in zviševanje delovne morale

Tabela 5: Ali VOZvP vpliva na izboljšanje klime ter zviševanje delovne morale v podjetju

			klima in delovna morala					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	1	1	3	11	9	25
		%	4,0%	4,0%	12,0%	44,0%	36,0%	100,0%
	ne	f	0	1	2	10	6	19
		%	,0%	5,3%	10,5%	52,6%	31,6%	100,0%
skupaj		f	1	2	5	21	15	44
		%	2,3%	4,5%	11,4%	47,7%	34,1%	100,0%

Tudi tu smo uporabili Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=4, \alpha=0,841) = 1,419$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o vplivu VOZvP na izboljšanje klime in zviševanje delovne morale v podjetju.

Da se z ustanovitvijo VOZvP izboljšuje klima ter zvišuje delovna morala v podjetju, se popolnoma strinja 15 (34,1 %) vseh zaposlenih, delno se jih strinja kar 21 (47,7 %), glede trditve se ne more odločiti 5 (11,4 %) zaposlenih, delno in popolnoma pa se s trditvijo ne strinjajo 3 (6,8 %) zaposleni. Če pogledamo odgovore glede na vključenost otrok v VOZvP, vidimo, da se je tudi tu najvč zaposlenih v obeh skupinah odlčilo za odgovor 'delno se strinjam', in sicer 11 (44,0 %) tistih, ki imajo otroke vkljuene, ter 10 (52,6 %) tistih, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP. Pri skupini zaposlenih, ki imajo otroke vkljuene v VOZvP, se jih nadaljnih 9 (36,0 %) s trditvijo popolnoma strinja, 3 (12,0 %) se ne morejo odlčiti, po 1 (4,0 %) pa se popolnoma oz. delno ne strinjata. Pri zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, se jih 15 (34,1 %) s trditvijo popolnoma strinja, 5 (11,4 %) se jih ne more odlčiti, 2 (4,5 %) se s trditvijo delno ne strinjata in 1 (2,3 %) se s trditvijo popolnoma ne strinja.

Rezultati so sicer pričakovani in skladni s trditvami zagovornikov VOZvP (npr. Auerbach 1990, Burud idr. 1984, Dawson 1984, Investing in Childcare 1998, Levine-Epstein 2007, Shellenback 2004, idr.), da VOZvP vpliva na splošno izboljšanje klime in delovne morale v podjetju, in raziskavo K. Schandl (1992), niso pa povsem v skladu s podobno raziskavo, ki sta jo opravila E. E. Kossek in Nichol (1992). E. E. Kossek in Nichol sta se med drugim ukvarjala s povečano produktivnostjo delavcev ter zadovoljstvom zaposlenih z delom. Ugotovila sta, da ni povezave med zadovoljstvom z delom in VOZvP, ter priznavata, da VOZvP res zmanjša določene skrbi glede otroškega varstva, vendarle pa ne more motivirati delavcev za delo – to je stvar vodstva podjetja. K. Schandl pa skladno z našo raziskavo ugotavlja, da ni razlik v občutenju zadovoljstva z delom med zaposlenimi, ki imajo otroke vključene v VOZvP, in tistimi, ki jih nimajo oz. uporabljajo druge možnosti skrbi za predšolske otroke. Tudi naši rezultati kažejo podobno sliko, da vključenost oz. ne vključenost otroka v VOZvP statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o vplivu VOZvP na izboljševanje klime in zviševanje delovne morale v podjetju. Menimo, da ustanovitev VOZvP kaže na predanost in skrb podjetja do zaposlenih, kar se odraža tudi na splošni klimi v podjetju in kar pripomore tudi k zviševanju delovne morale.

7.9.6 Povečan ugled podjetja v javnosti

Tabela 6: Ali se ugled podjetja v javnosti zaradi VOZvP poveča

			poveča se ugled podjetja v javnosti				skupaj
			delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	1	3	11	10	25
		%	4,0%	12,0%	44,0%	40,0%	100,0%
	ne	f	1	0	8	10	19
		%	5,3%	,0%	42,1%	52,6%	100,0%
skupaj		f	2	3	19	20	44
		%	4,5%	6,8%	43,2%	45,5%	100,0%

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=3, \alpha=0,282) = 3,814$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o povečanju ugleda podjetja v javnosti zaradi ustanovitve VOZvP.

S trditvijo, da se zaradi ustanovitve VOZvP ugled podjetja v javnosti poveča, se delno in popolnoma strinja 22 (84,0 %) zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, ter kar 18 (94,7 %) zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP. V slednji skupini se 1 (5,3 %) delno ne strinja s to trditvijo, v skupini zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, pa se 3 (12,0 %) ne morejo odločiti, 1 (4,0 %) pa se delno ne strinja. Zanimivo in na nek način pričakovano je bilo, da se prav nihče v obeh skupinah ni odločil za odgovor 'popolnoma se ne strinjam'.

Visok delež vseh zaposlenih (84,0 %), ki se strinjajo s trditvijo, da VOZvP pripomore k povečanju ugleda podjetja v javnosti, je skladen s trditvami vseh že omenjenih avtorjev in raziskav, da VOZvP vsekakor pripomore k povečanju ugleda podjetja v javnosti. VOZvP na vsak način (vsaj na zunaj, če si v mislih ilustriramo najbolj negativen primer izkoriščevalskega podjetja, ki se v ustanovitev poda zgolj zaradi ugleda) pritegne odobravalne poglede javnosti in doprinese nekaj pozitivne reklame podjetju. Dokaz za to imamo tudi v obeh slovenskih primerih (farmacevtska družba Lek in holdinška družba Istrabenz Gorenje), ki s svojima vrtcema v dnevnih časopisih in radijskih oddajah v slovenskem prostoru pobirata pohvale in pozitivne kritike. Vsekakor pa menimo, da VOZvP v podjetju ne more 'stati sam'. Menimo, da podjetje le z VOZvP, na dolgi rok, ne bi pridobilo na ugledu toliko, kot bi pridobilo s celostnim razvojem podjetja. Farmacevtska družba Lek uspešno združuje vrtec že več kot 30 let in razlog za to, med drugim, vidimo v nenehnem prizadevanju družbe po boljših delovnih pogojih (nenazadnje so bili v Leku med prvimi, ki so prejeli certifikat Družini prijazno podjetje). Vsekakor (in zaposleni temu pritrjujejo) pa vrtec (lahko) doda močan plus ugledu podjetja.

7.9.7 Večja konkurenčnost podjetja na trgu delovne sile

Tabela 7: Ali je podjetje zaradi VOZvP bolj konkurenčno na trgu delovne sile

			konkurenčnost na trgu delovne sile					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	2	4	8	8	3	25
		%	8,0%	16,0%	32,0%	32,0%	12,0%	100,0%
	ne	f	0	3	5	8	3	19
		%	,0%	15,8%	26,3%	42,1%	15,8%	100,0%
skupaj		f	2	7	13	16	6	44
		%	4,5%	15,9%	29,5%	36,4%	13,6%	100,0%

Tudi tu smo uporabili Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I}(g=4, \alpha=0,593) = 2,794$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o tem, da je podjetje zaradi VOZvP bolj konkurenčno na trgu delovne sile.

Pri tej trditvi (ali je podjetje zaradi VOZvP bolj konkurenčno na trgu delovne sile) se je v našem vzorcu, ne glede na vključenost otrok v VOZvP ali ne, zaznala neodločnost pri prevladovanju enega odgovora, saj so odgovori zaposlenih dokaj enakomerno razporejeni čez kar 4 kategorije. 7 (15,9 %) zaposlenih se s to trditvijo delno ne strinja, 13 (29,5 %) se jih glede odgovora ne more odločiti, 16 (36,4 %) se jih s trditvijo delno strinja, 6 (13,6 %) pa se jih popolnoma strinja z dano trditvijo. Le 2 (4,5 %) zaposlena (oba iz skupine zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP) se s trditvijo popolnoma ne strinjata, kar je zanimivo, saj bi ravno od te skupine pričakovali, da prevladuje stališče, da VOZvP vpliva na konkurenčnost na trgu delovne sile. Če odgovore analiziramo po vključenosti otrok v VOZvP, vidimo, da se v skupini zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP 3 (12,0 %) s trditvijo popolnoma strinjajo, po 8 (32,0 %) se jih delno strinja oz. se jih ne more odločiti, 4 (16,0 %) pa se jih delno ne strinja. V drugi skupini zaposlenih, pa se prav tako 3 (15,8 %) popolnoma strinjajo, 8 (42,1 %) se jih delno strinja, 5 (26,3 %) se jih ne more odločiti in 3 (15,8 %) se jih delno ne

strinja. V skupini zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, se ničje popolnoma ne strinja s trditvijo, da je podjetje zaradi VOZvP bolj konkurenčno na trgu delovne sile.

Čeprav na osnovi pridobljenih podatkov ne moremo trditi, da se zaposleni s trditvijo ne strinjajo, nas je rezultat kljub temu malo presenetil. Prčkavali bi, da bo VOZvP večji 'magnet' za določeno podjetje na trgu delovne sile in da ga bodo kot takega videli tudi zaposleni v našem vzorcu, kjer pa sta pri obeh skupinah zaposlenih malenkostno prevladovala odgovora 'ne morem se odločiti' in 'delno se strinjam'. Podatki naše raziskave tako niso popolnoma skladni z raziskavo S. Burud idr. (1984), kjer je kar 85,0 % anketirancev (sicer menedžerjev v podjetjih) odgovorilo, da je VOZvP pozitivno vplival na zaposlovanje novega kadra. Morda pa naši anketiranci na VOZvP ne gledajo na tak način (torej kot element večje konkurenčnosti podjetja na trgu delovne sile), ker na eni strani skorajda ni podjetja v Sloveniji, ki bi imelo VOZvP⁴⁸, ter na drugi, ker se sami (morda) niso zaposlili v družbi zaradi VOZvP.

7.9.8 Ustanavljanje VOZvP zaradi finančnih prednosti za podjetje

Tabela 8: Ali se podjetje za ustanovitev VOZvP odloči zaradi finančnih prednosti

			ustanovitev zaradi finančnih prednosti					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	1	7	8	5	4	25
		%	4,0%	28,0%	32,0%	20,0%	16,0%	100,0%
	ne	f	4	7	4	3	1	19
		%	21,1%	36,8%	21,1%	15,8%	5,3%	100,0%
skupaj		f	5	14	12	8	5	44
		%	11,4%	31,8%	27,3%	18,2%	11,4%	100,0%

⁴⁸ Imamo pa v Sloveniji zelo dobro razvito mrežo javnih vrtcev – morda se razlog za maloštevilnost VOZvP v Sloveniji skriva tudi v tem.

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I} (g=4, \alpha=0,298) = 4,899$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o tem, da podjetje ustanovi VOZvP zgolj zaradi finančnih prednosti.

Trditev, pri kateri je v vzorcu, kljub vsemu, zaznati vpliv vključenosti otrok v VOZvP na stališče zaposlenih ali menijo, da se podjetje odloči za ustanovitev VOZvP zgolj zaradi finančnih prednosti za podjetje. Kar 11 (57,9 %) tistih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, se namreč s to trditvijo ne strinja, 4 (21,1%) se ne morejo odločiti in 4 (21,1 %) se s trditvijo strinjajo. Pri zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se 8 (32,0 %) anketirancev ne strinja s trditvijo, prav tako se jih 8 (32,0 %) ne more odločiti, kar 9 (36,0 %) pa se jih s trditvijo strinja.

Odgovori so nas malce presenetili, saj bi prej pričakovali, da se večji delež staršev, ki imajo otroke vključene v VOZvP, s to trditvijo ne bi strinjal, in ne, da se s trditvijo ne strinjajo zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP. Nestrinjanje zaposlenih, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, bi lahko povezali z rezultati raziskave Connelly idr. (2004), kjer so avtorice ugotovile, da so zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, pripravljeni plačati del svojega denarja za obratovanje VOZvP, navkljub dejstvu, da sami vrtca ne potrebujejo. Sodeč po teh raziskavah, bi skorajda lahko dejali, da so zaposleni, ki nimajo otrok vključenih v VOZvP, manj 'obremenjeni' s finančnimi vprašanji VOZvP. Toda zakaj? Je razlog morda v tem, da zaposleni, ki imajo otroke vključene v VOZvP, občutijo, koliko plačujejo svojim delodajalcem⁴⁹ za stroške otroškega varstva in se jim to zdi preveč? Čeprav raziskava iz leta 1997 (Glass in Estes 1997) postreže s podatki, da ameriško gospodarstvo letno izgubi nekaj več kot 3 bilijone \$ zaradi nezanesljive skrbi za predšolske otroke in posledičnega nenadnega izostajanja zaposlenih z delovnega mesta, pa menimo, da podjetja ne ustanavljajo VOZvP zgolj zaradi finančnih prednosti, ki jih le ta prinese. VOZvP je preobsežen projekt za podjetje, da bi z njim ciljalo zgolj v eno smer – tj. finančno. Mnenje lahko podpremo tudi z rezultati naše raziskave, kjer se kljub vsemu večina zaposlenih (43,2 %) s trditvijo, da se podjetja za ustanovitev VOZvP odločajo zaradi finančnih prednosti, ne strinja.

⁴⁹ V farmacevtski družbi Lek sicer taka situacija ni možna, ker njihovi zaposleni plačujejo oskrbnine vrtcu (torej MOL kot ustanoviteljici) in ne neposredno družbi.

7.9.9 Neenakoppravna obravnava vseh zaposlenih v podjetju

Tabela 9: Ali VOZvP pomeni neenakopravno obravnavo zaposlenih

			neenakopravna obravnava zaposlenih					skupaj
			popolnoma se ne strinjam	delno se ne strinjam	ne morem se odločiti	delno se strinjam	popolnoma se strinjam	
vključenost v VOZvP	da	f	12	4	8	1	0	25
		%	48,0%	16,0%	32,0%	4,0%	,0%	100,0%
	ne	f	7	3	3	5	1	19
		%	36,8%	15,8%	15,8%	26,3%	5,3%	100,0%
skupaj		f	19	7	11	6	1	44
		%	43,2%	15,9%	25,0%	13,6%	2,3%	100,0%

Uporabili smo Kullbackov preizkus, vrednost $2\hat{I}(g=4, \alpha=0,120) = 7,310$. Vrednost ni statistično pomembna, hipotezo neodvisnosti obdržimo, o osnovni množici ne moremo trditi ničesar. V vzorcu vključenost oz. ne vključenost otrok v VOZvP torej statistično pomembno ne vpliva na stališče zaposlenih o tem, da VOZvP pomeni neenakopravno obravnavo vseh zaposlenih v podjetju.

Odgovori na trditev, ali VOZvP pomeni neenakopravno obravnavo vseh zaposlenih v podjetju so manj diametralni, kot smo predvidevali na začetku. Največ odgovorov pri obeh skupinah zaposlenih je dobil odgovor 'popolnoma se ne strinjam', in sicer 12 (48,0 %) pri zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP ter 7 (36,8 %) pri zaposlenih, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP. Na drugem mestu po pogostosti odgovarjanja pri zaposlenih, ki imajo otroke vključene, je bil odgovor 'ne morem se odločiti' z 8 (32,0 %) odgovori. Pri zaposlenih, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP, pa je bil na drugem mestu odgovor 'delno se strinjam' s 5 (26,3 %) odgovori. Odgovora 'delno se ne strinjam' ter 'ne morem se odločiti' sta pri tej skupini zaposlenih oba dobila po 3 (15,8 %) odgovore, da se s trditvijo popolnoma strinja je menil 1 (5,3 %) zaposleni. Pri zaposlenih, ki imajo otroke vključene v VOZvP, se 4 (16,0 %) delno ne strinjajo, 1 (4,0 %) pa se delno strinja. Ničje od teh zaposlenih se ni odločil za odgovor 'popolnoma se ne strinjam'. Najbolj očitno razliko vidimo, če pogledamo pozitivne odgovore, kjer vidimo, da le 1 (4,0 %) zaposleni, ki ima otroke vključene v VOZvP, meni, da

VOZvP pomeni neenakopravno obravnavo vseh zaposlenih v podjetju, medtem ko je takšnih zaposlenih, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP, kar 6 (31,6 %).

Ali VOZvP lahko pomeni neenakopravno obravnavo vseh zaposlenih – seveda lahko. VOZvP lahko pomeni neenakopravno obravnavo, če je to praktično edina ugodnost, ki jo svojim zaposlenim ponudi delodajalec. Vendar pa se v tem primeru moramo zamisliti tudi nad resničnimi razlogi, ki vodijo podjetje k ustanavljanju VOZvP. Menimo namreč da je malo verjetno, da bi se neko podjetje usmerilo zgolj na ponudbo VOZvP svojim zaposlenim. Dandanes so podjetja tako vpeta v življenje svojih zaposlenih, jim ponujajo najrazličnejše ugodnosti in možnosti sprostitev, da bi bil tak primer skrajno neverjeten. D. Markovč (2007) v svoji diplomski nalogi predstavi primer hrvaškega Vipneta, ki poleg VOZvP svojim zaposlenim nudi fitness, savno, wellness center in še mnogo drugega. Med ugodnosti, ki jih delodajalci najpogosteje nudijo svojim zaposlenim, spadajo tudi možnosti počitnikovanja v službenih objektih, možnost dodatnega izobraževanja, razna družabna srečanja, organizirana na nivoju celega podjetja (športna društva, planinska društva, ...), razni paketi nezgodnega zavarovanja, dodatna pokojninska zavarovanja, božičnica oz. trinajsta plača, nagrade za delovno uspešnost in še bi lahko naštevali. V tem kontekstu pa VOZvP izgubi možnost zbujanja občutka neenakopravnega obravnavanja zaposlenih, saj je z dodatnimi ugodnostmi poskrbljeno tudi za zaposlene, ki nimajo otrok oz. ki ne potrebujejo predšolskega varstva za svoje otroke. Na to temo D. Friedman (1983) v svoji knjigi zapiše, da je svet zaposlitve že tako ali tako neenakopraven svet, ter vidi rešitev za ublažitev neenakopravnosti v oblikovanju fleksibilnega sistema ugodnosti znotraj podjetja, iz katerega bi si zaposleni lahko izbrali tisto, kar resnično potrebujejo. Iz rezultatov naše raziskave bi lahko sklepali, da VOZvP v sklopu 'korporativne skrbstvene kulture' (Connelly idr. 2005) ne pomeni neenakopravne obravnave zaposlenih.

8 SKLEP

V diplomski nalogi smo predstavili v Sloveniji še dokaj neraziskano področje vrtcev, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja. Najprej smo orisali širše družbene in gospodarske usmeritve, ki v zadnjih letih težijo k uveljavljanju družini prijazne politike, kamor lahko uvrstimo tudi organizacijo VOZvP oz. ustanavljanju le teh. Poleg VOZvP smo v sklopu ugodnosti družini prijazne politike predstavili tudi različne vrste dopustov, fleksibilne delovne čase ter finančne ugodnosti in informacijsko pomoč, ki je na voljo zaposlenim v podjetjih. Ob vse večji 'popularnosti' usmeritve v družini prijazno politiko pa nismo prezrli opozoril kritik, ki v vse večji implementaciji ugodnosti iz naslova družini prijazne politike vidijo možnost za poseganje države in gospodarstva v zasebno življenje zaposlenih.

VOZvP je sicer vrtec, a ga kljub vsemu ne moremo obravnavati kot čisto navaden vrtec. V diplomski nalogi smo poizkušali predstaviti njegove posebnosti in slabosti ter predstaviti različne razloge za vlaganja v ta projekt. Ker so VOZvP največkrat zasebni vrtci, smo na kratko opisali tudi zahteve glede zagotavljanje kakovosti v takih vrtcih, tako pri nas kot tudi v tujini.

Posebej smo se osredotočili na zgodovino VOZvP v Sloveniji in predstavili dva, po našem vedenju edina, obratujoča VOZvP v Sloveniji – zasebni vrtec holdinške družbe Istrabenz Gorenje in vrtec farmacevtske družbe Lek.⁵⁰ Na podlagi izkušenj in stališč zaposlenih v slednjem smo izvedli tudi empirično raziskavo, katere rezultati kažejo na splošno pozitivno naravnana stališča zaposlenih do takšnega vrtca.

Menimo, da smo v diplomski nalogi prikazali, da vrtec za otroke zaposlenih v podjetju ni enostaven projekt, ki bi se ga podjetja lahko lotevala mimogrede, brez tehtnih premislekov. Ne želimo ustvariti občutka, da je VOZvP enostavna in čudežna rešitev za vse težave, s katerimi se srečuje sodobni delavec, sodobna družba. Ob branju literature smo namreč večkrat naleteli na situacijo, ob kateri smo se vprašali, ali avtorji, ali podjetja o katerih avtorji pišejo, jih raziskujejo, sploh vedo, kaj VOZvP je, čemu je namenjen? Površno obravnavanje VOZvP

⁵⁰ Vrtec v javno-zasebnem partnerstvu.

lahko namreč pripelje do tega, da se spregleda, čemu je VOZvP v prvi vrsti namenjen, in namenjen je vzgoji in izobraževanju najmlajših, tj. predšolskih otrok.

Menimo, da iz (včasih namerno) zakritega bistva, namena VOZvP izhajajo večina težav, ki jih pripisujejo VOZvP – tj. finančno izkoriščanje zaposlenih staršev, nižji standardi kakovosti programov v VOZvP, dileme glede nižanja standardov za prostore, paternalistični nadzor podjetja nad zaposlenimi in še bi lahko naštevali.

V 80-ih letih prejšnjega stoletja je VOZvP postal pokazatelj 'moderne' podjetja, podjetja, ki se razvija, ki sledi razvoju in skrbi za dobrobit svojih zaposlenih. Vendar so se enostavne predstave kmalu podrle in število VOZvP je začelo upadati, sodobni način življenja pa te vrtnice zopet dviguje na površje. Zgodovina se ne bo ponovila, če se bodo podjetja v ustanovitvah podajala zaradi družbeno in ne gospodarsko koristnega razloga. V luči družbene koristnosti namreč z VOZvP odpadejo vse težave – VOZvP postane tisto, kar pravzaprav je – vrtec.

Po prebrani literaturi menimo, da se slovenska zakonodaja dobro zaveda bistva VOZvP, saj s svojimi (strogimi) predpisi in zakoni dobro regulira področje ustanavljanja zasebnih vrtcev – pač, kakovost mora biti v ospredju. Pa čeprav so tu kritike, da je v Sloveniji premajhna raznolikost programov za predšolske otroke, da so pogoji za ustanovitev zasebnega vrtca tako kompleksni in finančno obsežni, da odvrčajo zasebne vlagatelje, vsi ti pogoji zgoj zagotavljajo, ohranjajo in varujejo kakovost naših vrtcev. Morda lahko tudi v tem najdemo razlog za splošno dobro stališče zaposlenih v naši raziskavi do VOZvP. Pri nobenem vprašanju namreč nismo zasledili izrazito odklonilnih stališč anketiranih zaposlenih do VOZvP. Pozitivna stališča so imeli tako tisti z vključenimi otroki v VOZvP kot tudi tisti, ki otrok nimajo vključenih v VOZvP, torej bi sklepali, da predvsem slednji nimajo razloga za pretvarjanje svojih pravih stališč. S tem v mislih se nam zdi, da rezultate lahko uporabimo kot nek začetni korak k spoznavanju in razumevanju obravnavane tematike v Sloveniji.

Je torej VOZvP priložnost ali problem? Vsekakor je lahko oboje, odvisno seveda od namenov njegove ustanovitve.

9 PRILOGA A

ANKETNI VPRAŠALNIK

POZDRAVLJENI!

Sem Jana Hafner, absolventka pedagogike na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Za temo diplomske naloge sem si izbrala obravnavo vrtcev, ki jih za otroke svojih zaposlenih ustanavljajo podjetja. V tem okviru se ukvarjam z raziskovanjem stališč zaposlenih o ustanavljanju takih vrtcev in Vas prosim za sodelovanje.

Za Vaš čas in odgovore se Vam iskreno zahvaljujem.

Vprašalnik je anonimen.

1. SPOL: M Ž

2. STAROST: _____

3. Dokončana izobrazba:

- Nedokončana osnovna šola
- Dokončana osnovna šola
- Dokončana 3-letna poklicna šola
- Dokončana 4-letna strokovna šola ali gimnazija
- Višja ali visoka strokovna šola
- Visoka (univerzitetna) izobrazba
- Magisterij, specializacija, doktorat

4. Imam otroke, ki:

- obiskujejo vrtec,
- ne obiskujejo vrtca
- nimam otrok, ki so v predšolskem obdobju
- sploh nimam otrok

5. Moji otroci so vključeni v vrtec za otroke zaposlenih v podjetju.

- DA
- NE
- So bili vključeni

6. Prosim, da navedete nekaj razlogov za Vašo odločitev o vključitvi oz. ne vključitvi Vaših otrok v vrtec za otroke zaposlenih v podjetju.

V nadaljevanju me zanimajo Vaša stališča v zvezi z ustanovitvijo vrtca za otroke zaposlenih v podjetju, prosim, če pri vsaki od naslednjih trditev obkrožite številko, ki predstavlja Vaše strinjanje ali nestrinjanje s trditvijo.

1=popolnoma se ne strinjam 2=delno se ne strinjam 3=ne morem se odločiti 4=delno se strinjam 5=popolnoma se strinjam

4. Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju kaže na pozitivno naravnost vodilnih v podjetju do družinskega tj. zasebnega življenja zaposlenih.

1 **2** **3** **4** **5**

5. Ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju izboljšuje klimo ter zvišuje delovno moralo v podjetju.

1 **2** **3** **4** **5**

6. Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju vpliva na večji osebni občutek pripadnosti podjetju.

1 **2** **3** **4** **5**

7. Ugled podjetja v javnosti, se zaradi ustanovitve vrtca za otroke zaposlenih v podjetju, poveča.

1 **2** **3** **4** **5**

8. Podjetje je zaradi vrtca za otroke zaposlenih v podjetju bolj konkurenčno na trgu delovne sile.

1 **2** **3** **4** **5**

9. Podjetje se za ustanovitev vrtca za otroke zaposlenih v podjetju odloči le zaradi finančnih prednosti za podjetje.

1 **2** **3** **4** **5**

10. Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju staršem, ki imajo otroka vključenega v tak vrtec, omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti.

1 **2** **3** **4** **5**

11. Vključenost otroka v vrtec za otroke zaposlenih v podjetju vpliva na redkejšo zapuščanje delovnega mesta (med delovnimčasom) zaposlenih staršev otroka vključenega v tak vrtec.

1 **2** **3** **4** **5**

12. Vrtec za otroke zaposlenih v podjetju pomeni neenakopravno obravnave vseh zaposlenih v podjetju.

1 **2** **3** **4** **5**

Hvala!

10 VIRI IN LITERATURA

1. Accreditation. (2009). (<http://www.naeyc.org/accreditation>, pridobljeno 25.12.2009).
2. Auerbach, J.D. (1990). Employer-Supported Child Care as a Women-Responsive Policy. *Journal of Family Issues*, 11, št. 4, str. 384-400.
3. *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 1)*. (2002). OECD. (<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8102111E.PDF>, pridobljeno 3.7.2009).
4. *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 2)*. (2003). OECD. (<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8103141E.PDF>, pridobljeno 3.7.2009).
5. *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 3)*. (2004). OECD. (<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8104161E.PDF>, pridobljeno 3.7.2009).
6. *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life (Volume 4)*. (2005). OECD. (<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8105091E.PDF>, pridobljeno 3.7.2009).
7. *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. A Synthesis of findings for OECD Countries*. (2007). (<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8107091E.PDF>, pridobljeno 3.7.2009).
8. Bahovec, E.D. ... et al. (1999). *Kurikulum za vrtce: predšolska vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
9. Baucom, A., Smith, C.A. (1999). *Employer Options For Child Care: An Effective Strategy for Recruitment and Retention*. (http://betterkidcare.psu.edu/Employer_Options.pdf, pridobljeno 18.7.2009).
10. Batistič Zorec, M. (2003). *Razvojna psihologija in vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
11. Bole, A. (2003). *Ustanovitev zasebnega vrtca: diplomsko delo*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
12. Borko, M. (2008). *Skupaj v službo in vrtec*. Finance, dne 5.3.2008.

13. Burud, S.L. et al. (1984). Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources. Administration for Children, Youth and Families. (http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED296794&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED296794, pridobljeno 15.2.2009).
14. Cencič, M. (2009). Kako poteka pedagoško raziskovanje: primer kvantitativne empirične neeksperimentalne raziskave. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
15. Certifikat Družini prijazno podjetje. (2009). (http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/ pridobljeno 17.2.2009).
16. Childcare. (2009). (<http://www.ofsted.gov.uk/Ofsted-home/Forms-and-guidance/Browse-all-by/Care-and-local-services/Childcare> pridobljeno 3.12.2009).
17. Childcare arrangements for working parents – what benefits employers can offer. (2009). (<http://www.employeebenefits.co.uk/cgi-bin/item.cgi?id=9590&d=23&h=0&f=0> pridobljeno 15.11.2009).
18. Child Care Options for Employers. (2004). Illinois Department of Human Services and Illinois Network of Child Care Resource and Referral Agencies (<http://www.illinoisbiz.biz/nr/rdonlyres/F858A815-A7C1-408C-AB42B649E701F4D6/0/ChildCareEmployerOptions.pdf> pridobljeno 11.7.2009).
19. Coleman A. (2008). Providing on site nursery facilities. (<http://www.employeebenefits.co.uk/item/3779/23/311/3> pridobljeno 3.12.2009).
20. Combining family and full-time work. (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf>, pridobljeno 5.7.2009).
21. Connelly, R., DeGraff, D. S., Willis, R. A. (2002). If You Build It, They Will Come: Parental Use of On-Site Child Care Centers. Population Research and Policy Review, 21, št. 3, str. 241-273.
22. Connelly, R., DeGraff, D. S., Willis, R. A. (2004). Kids at Work: The Value of Employer-Sponsored On-site Child Care Centers. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
23. Dawson, A.G. (1984). An Experimental Study of the Effects of Employer-sponsored Child Care Services on Selected Employee Behaviors. CSR, Inc. (http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED296794&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED296794, pridobljeno 15.2.2009).

- [fpb=true& &ERICExtSearch_SearchValue_0=ED247038&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED247038](#), pridobljeno 20.1.2009).
24. Dan odprtih vrat v Hiši otrok podjetja Istabenz Gorenje. (2008). (<http://www.istrabenz.si/slo/novinarskosredisce/sporocilazamedije/arhivsporocilzamedije/954>, pridobljeno 5.7.2009).
 25. Datta Gupta, D., Smith, N., Verner, M. (2006). Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A model to Aspire to?. The Institute for the Study of Labor. (<http://ftp.iza.org/dp2014.pdf>, pridobljeno 15. 12. 2009).
 26. Donnachie, I. (2003). Education in Robert Owen's new society: the New Lanark institute and schools. (<http://www.infed.org/thinkers/et-owen.htm>, pridobljeno 16.7.2009).
 27. Družini prijazno podjetje. (2009). (http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/seznam_imetnikov/, pridobljeno 27.6.2009).
 28. Ekvilib. (2009). (<http://www.ekvilib.org/>, pridobljeno 17.2.2009).
 29. Employer-Supported childcare. (2009). (www.taxwriter.co.uk/writing/pdfs/Childcare.pdf pridobljeno 14.11. 2009).
 30. Employer Supported Childcare: A short guide for businesses (2006). (<http://www.hmrc.gov.uk/childcare/smechildcareguide.pdf> pridobljeno 14.10.2009).
 31. Employer Supported Childcare: A short guide for child carers (2006). (www.hmrc.gov.uk/childcare/childcarersguide.pdf pridobljeno 14.10.2009).
 32. Employer Supported Childcare: Regulatory Impact Assessment. (2004). (www.hmrc.gov.uk/ria/emp-supp-childcare.pdf pridobljeno 30.11.2008).
 33. Employer-supported Childcare: A Consultation Document Issued by the Inland Revenue. (2003). (www.hmrc.gov.uk/consult_new/esc.pdf pridobljeno 14.10.2009).
 34. Employer-supported Child Care in Oregon: A Tool Kit. (2003). Oregon Child Care Information Partnership. (<http://nccic.acf.hhs.gov/poptopics/employersupportedcc.html> pridobljeno 11.7.2009).
 35. EYES framework (2009). (<http://nationalstrategies.standards.dcsf.gov.uk/fl33/eyfs> pridobljeno 3.12. 2009).
 36. Farkas, S., Duffett, A., Johnson, J. (2000). Necessary Compromises – How Parents, Employers and Children's Advocates View Child Care Today. Public Agenda Foundation.

37. Ferik, B. (2009). Postopek oblikovanja javno-zasebnega partnerstva. (<http://pppforum.si/javno-zasebno-partnerstvo/postopek-oblikovanja-javno-zasebnega-partnerstva.html>, pridobljeno 6.1.2010).
38. Fleming, P. (2005). 'Kindergarten Cop': Paternalism and Resistance in a High-Commitment Workplace*. *Journal of Management Studies*, 42, št. 7, str. 1469-1489.
39. Friedman, D.E. (2001). Employer Supports for Parents with Young Children. *The Future of Children*, 11, št. 1, str. 63-77.
40. Friedman, D.E. (1983). The Challenge of Employer-Supported Child Care: Meeting Parent Needs. ERIC. (http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED225639&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED225639, pridobljeno 3.7.2009).
41. Galinsky, E., Bond, J.T., Sakai, K. (2008). 2008 National Study of Employers. Families and Work Institute. (www.familiesandwork.org/site/research/reports/2008nse.pdf pridobljeno 25.1.2009).
42. Glass, J.L., Estes, S.B. (1997). The Family Responsive Workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, str. 289-313.
43. Gruendel, J.M., Orlick, H., Kantor, A. (2003). Business and Early Care and Education: A Review of Engagement Strategies and A Connecticut Case Example. *Connecticut Voices for Children*. (<http://nccic.acf.hhs.gov/poptopics/employersupportedcc.html> pridobljeno 11.7.2009).
44. Haralambos, M., Holborn, M. (2001). *Sociologija: teme in poglavja*, 1. izd., 2 natis. Ljubljana: DZS.
45. Health care in England. (2009). (http://en.wikipedia.org/wiki/Healthcare_in_England pridobljeno 11.11.2009).
46. Health care in the United States. (2009). (http://en.wikipedia.org/wiki/Health_care_in_the_United_States pridobljeno 11.11.2009).
47. How to help your employees with childcare. (2008). HM Revenue & Customs. (www.hmrc.gov.uk/helpsheets/e18.pdf pridobljeno 30.11.2008).
48. Hristovski, D. (2003). Ekološka perspektiva v razvoju. *Socialna pedagogika*, 7, št. 3, str. 315-338.

49. Investing in Child Care. (1998). U.S. Department of the Treasury. (<http://ustreas.gov/press/releases/reports/chdcare.pdf>, pridobljeno 23.6.2009).
50. Izboljšati kakovost življenja. (2009). (<http://www.lek.si/slo/predstavitev/o-leku/>, pridobljeno 5.7.2009).
51. Katalog ukrepov. (2009). (<http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>, pridobljeno 17.2.2009).
52. Kdo je kdo. (2010). (<http://www.lek.si/slo/predstavitev/kdo-je-kdo/>, pridobljeno 20.3.2010).
53. Kelly, E.L. (2003). The Strange History of Employer-Sponsored Child Care: Interested Actors, Uncertainty and the Transformation of Law in Organizational Fields. *AJS*, 109, št. 3, str. 606 – 649.
54. Kožuh, B. (2003). Statistične metode v pedagoškem raziskovanju. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.
55. Kožuh, B. in Vogrinc, J. (2009). Obdelava podatkov. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
56. Kossek, E. E. in Nichol, V. (1992). The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance. *Personnel Psychology*, 45, št. 3, str. 485 – 509.
57. Laval, C. (2005). Šola ni podjetje: neoliberalni napad na javno šolstvo. Ljubljana: Krtina.
58. Lekov vrtec. (2009). (<http://bibaleze.si/multimedia/lekov-vrtec.html>, pridobljeno 5.7.2009).
59. Levine-Epstein, J. (2007). Responsive Workplaces. (http://www.prospect.org/cs/articles?article=responsive_workplaces, pridobljeno 4.9.2009).
60. Marjanovič Umek, L., Zupančič, M. (ur.) (2001). Razvojna psihologija: izbrane teme. Ljubljana: Oddelek za psihologijo Filozofske fakultete.
61. Marjanovič Umek, L., Fekonja, U., Kavčič, T. in Poljanšek, A. (ur.) (2002). Kakovost v vrtcih. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
62. Marjanovič Umek, L., Fekonja Peklaj, U. (2008). Sodoben vrtec: možnosti za otrokov razvoj in zgodnje učenje. Ljubljana: Znanstvenoraziskovalni inštitut Filozofske fakultete.
63. Marković, D. (2007). Ustanovitev vrtca v podjetju: diplomsko delo. Koper: Fakulteta za management.

64. OECD. (2009). (http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/gospodarska_diplomacija/oecd/ pridobljeno 2.7.2009).
65. OECD: Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. (2009a). (<http://www.stat.si/oecd/Default.aspx?id=10> pridobljeno 2.7.2009).
66. Otroci že v novem Lekovem vrtcu. (2008). (http://www.lek.si/slo/mediji/sporocila-za_javnost/3908/, pridobljeno 5.7.2009).
67. Pavlič, S. (1991). Predšolske ustanove na Slovenskem: 1804-1945. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.
68. Penn, H. (2007). Childcare Market Management: how the United Kingdom Government has reshaped its role in developing early childhood education and care. *Contemporary issues in Early Childhood*, 8, št. 3, str. 192-207.
69. Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih, ki izvajajo javno službo. (Ur.l. RS, št. 97/2003).
70. Pravilnik o normativih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca. (Ur.l. RS, št. 73/2000).
71. Rener, T. (2000). O delu iz ljubezni (spremna beseda). V: Oakley, A. Gospodinja. Ljubljana: Založba /*cf., str. 279-298.
72. Rijavec, R. (2008). V Novi Gorici odprl vrata prvi zasebni vrtec. (http://www.novogradnje.com/sl/Novice/V_Novi_Gorici_odprl_vrata_prvi_zasebni_vrtec.html, pridobljeno 5.7. 2009).
73. Schandl, K.M. (1992). The Significance of Employer-Supported Child Care. *Benefits Quarterly*, št. 3.
74. Secret, M. (2005). Parenting in the Workplace: Child Care Options for consideration. *The Journal of Applied Behaviour Science*, 41, št. 3, str. 326-347.
75. Shellenback, K. (2004). Child Care & Parent Productivity: Making the Business Case. Linking Economic Development&Child Care Research Project. (<http://government.cce.cornell.edu/doc/pdf/ChildCareParentProductivity.pdf> pridobljeno 2.12.2008).
76. Skinner, C. (2003). Running around in circles: Coordinating childcare, education and work. Bristol: The policy Press.
77. Starting Strong II. (2006). OECD. (<http://www.oecd.org/dataoecd/14/32/37425999.pdf>, pridobljeno 3.11.2009).

78. Supporting Employers Supporting Childcare. (2006). (<http://www.childcareonline.ie/files/1237390021.pdf> pridobljeno 22.10.2009).
79. Trg dela in zaposlovanje. (2009). (http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/ pridobljeno 7.9.2009).
80. Ustanovitev zavoda. (2009). (<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/dogodkiPoslovni.euprava?zdid=1412&sid=1121> pridobljeno 5.3.2010)
81. Van Horn, J.E., Beierlein, J.G. (2001). Employer Options for Child Care: Effective Strategies for Recruitment and Retention. Penn State's College of Agricultural Sciences. (http://betterkidcare.psu.edu/Employer_Options.pdf, pridobljeno 11.7.2009).
82. Verjamejo v načela italijanske zdravnice. (2008). (http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/1042213233 pridobljeno 5.7.2009).
83. Vertot, N. (2008). Ženske v Sloveniji. (http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1497 pridobljeno 1.3.2010).
84. Vonta, T. (2009). Razvoj pedagoških idej v organizirani predšolski vzgoji. Ljubljana: Pedagoški inštitut. (el. knjiga)
85. Vrtec odpira tudi Istrabenz Gorenje. (2008). (http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/325446 pridobljeno 5.7.2009).
86. Waldfogel, J. (2002). Child care, women's employment, and child outcomes. *Journal of Population Economics*, 15, št. 3, str. 527-548.
87. Whitbread, N. (1972). The evolution of the nursery-infant school: a history of infant and nursery education in Britain, 1800-1970. London: Routledge&Kegan. (http://books.google.si/books?id=JJA9AAAIAAJ&pg=PR5&lpg=PR5&dq=whitbread+1972+robert+owen+history&source=bl&ots=tGEdyIBW8b&sig=nG2HmV0Tj9y5j3fQLQWrAmWeKiM&hl=sl&ei=YAc7S9zBIIglsAb3q4G Bw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CAgQ6AEwAA#v=onepage&q=&f=false pridobljeno 16.7.2009).
88. Zakon o dohodnini. (ZDoh-1-UPB4 Ur.l.RS št. 59/2006).
89. Zakon o javno-zasebnem partnerstvu. (ZJZP, Ur.l. RS, št. 127/2006).
90. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. (ZOFVI-UPB5 Ur.l.RS, št. 16/2007).
91. Zakon o vrtcih. (ZVrt-UPB2 Ur.l.RS, št. 100/2005).
92. Žlebničnik, L. (1978). Obča zgodovina pedagogike. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

IZJAV A O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Jana Hafner, rojena 02. 04. 1985, študentka Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani – Oddelka za pedagogiko in andragogiko, izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom 'Stališča zaposlenih v podjetjih do vrtcev, ki jih podjetja ustanavljajo za otroke zaposlenih v podjetjih' moje avtorsko delo, ki je bilo opravljeno samostojno, pod mentorstvom doc. dr. Andreje Hočevnar.

Strinjam se z objavo diplomskega dela na spletnih straneh Oddelka za pedagogiko in andragogiko.

Jana Hafner