

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sara Mirtič

**Ustanovitev vrta kot podpora lažjemu usklajevanju dela in družine na organizacijski
ravni: primer Skupine Tobačna**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sara Mirtič

Mentorica: red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**Ustanovitev vrta kot podpora lažjemu usklajevanju dela in družine na organizacijski
ravni: primer Skupine Tobačna**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2017

ZAHVALA

Hvala vsem prijateljem in sodelavcem, ki so me spodbujali pri pisanju diplomske naloge.

Iskreno se zahvaljujem tudi svoji mentorici dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela za vso strokovno pomoč in usmerjanje pri nastajanju te diplomske naloge.

Največja zahvala pa gre seveda moji družini, ki mi je stala ob strani skozi vsa leta mojega izobraževanja in me podpirala tudi v težkih trenutkih.

Ustanovitev vrtca kot podpora lažjemu usklajevanju dela in družine na organizacijski ravni: primer Skupine Tobačna

V današnjem času se zaradi narave dela vedno več zaposlenih staršev srečuje z različnimi težavami pri usklajevanju dela in družine, tudi z varstvom svojih otrok. Pri odpravljanju teh težav jim z različnimi ukrepi lahko pomagajo tudi njihovi delodajalci. Ena izmed možnosti je ustanovitev vrtca v podjetju, kar postaja vedno pogostejša rešitev omenjenih težav. Na to temo je bilo v tujini narejenih že kar nekaj raziskav, ki so izpostavile tako pozitivne kot negativne učinke vrtca znotraj podjetja. V Sloveniji pa to področje ni tako zelo razvito, zato sem želela preveriti, kakšno mnenje o vrtcu znotraj podjetja imajo zaposleni v podjetju, ki vrtca sicer nima, vendar pa ima potencial za njegovo ustanovitev. V teoretičnem delu sem predstavila področje usklajevanja dela in družine ter vrtca v podjetju kot možnost rešitve težav zaposlenih z varstvom svojih otrok. V empiričnem delu pa sem s pomočjo ankete raziskala, kakšno mnenje o vrtcu znotraj podjetja imajo zaposleni v Skupini Tobačna. Ugotovila sem, da imajo zaposleni na vodstvenih in nevodstvenih položajih o tem različno mnenje. Na splošno se nevodstvenim delavcem zdi ustanovitev vrtca v podjetju bolj smiselna kot vodstvenim delavcem in imajo o njem tudi bolj pozitivno mnenje.

Ključne besede: vrtec v podjetju, usklajevanje dela in družine, konflikt delo-družina, varstvo otrok.

The establishment of an on-site child care center as a support for the work–family balance on the organizational level: the case of Skupina Tobačna

Due to the nature of work, more and more working parents are nowadays facing various difficulties concerning the work–family balance, including childcare. Employers can help eliminate such difficulties with different measures. One of them is an on-site childcare center, which is becoming an increasingly common solution to the work–family conflict. Numerous surveys have been conducted on this topic abroad, highlighting both positive and negative effects of on-site childcare centers. This type of childcare is less developed in Slovenia than abroad, which is why I wanted to explore the opinion of employees about an on-site childcare center in the company which does not have one yet, but has potential for its establishment. The theoretical part discusses the work–family balance and on-site childcare centers as a solution for employees who need childcare for their children. The empirical part focuses on the survey and the opinion of Skupina Tobačna employees regarding on-site childcare centers. Our results suggest that the opinion of employees in managerial positions differs from the opinion of non-managerial employees who are generally more in favor of on-site childcare centers in the company.

Key words: on-site childcare center, work-family balance, work-family conflict, childcare.

KAZALO

1	UVOD	7
2	USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE	9
2.1	UKREPI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE	11
3	ZAKONSKA UREDITEV NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE	12
3.1	ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH.....	12
3.2	ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH.....	13
3.3	ZAKONSKA UREDITEV NA MEDNARODNI RAVNI IN RAVNI EU	13
4	SKRB DELODAJALCEV ZA VARSTVO OTROK ZAPOSLENIH	14
4.1	OBLIKE SKRBI DELODAJALCEV NA PODROČJU OTROŠKEGA VARSTVA.....	15
5	VRTEC V PODJETJU	15
5.1	ZGODOVINA VRTCA V PODJETJU	15
5.2	ZNAČILNOSTI VRTCA V PODJETJU	17
5.3	FINANČNI VIDIK USTANOVITVE VRTCA	18
5.4	PREDNOSTI VRTCA V PODJETJU	19
5.5	SLABOSTI VRTCA V PODJETJU	20
5.6	RAZISKAVE O MNENJU ZAPOSLENIH O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE TER VRTCU ZNOTRAJ PODJETJA	21
6	EMPIRIČNI DEL	24
6.1	PREDSTAVITEV SKUPINE TOBAČNA.....	24
6.2	METODE DELA IN RAZISKOVALNI NAČRT	24
6.3	VZOREC	25
6.4	PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE	28
7	DISKUSIJA	40
8	SKLEP	43
9	LITERATURA	46
	PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK	50

KAZALO GRAFOV

Graf 6.1: Spolna struktura anketirancev	26
Graf 6.2: Starostna struktura anketirancev	26
Graf 6.3: Izobrazbena struktura anketirancev	27
Graf 6.4: Delovno mesto anketirancev	27
Graf 6.5: Število zaposlenih, ki imajo predšolskega otroka.....	28
Graf 6.6: Mnenje o urejenosti usklajevanja dela in družine v podjetju.....	28
Graf 6.7: Pogostost prisotnosti konflikta med delom in družino	29
Graf 6.8: Najpomembnejše oblike varstva otrok zaposlenih v podjetju	30
Graf 6.9: Mnenje o smiselnosti ustanovitve vrtca v podjetju.....	31
Graf 6.10: Pomembnost spodbud za ustanovitev vrtca v podjetju	32
Graf 6.11: Problematičnost ovir pri ustanovitvi vrtca v podjetju.....	33
Graf 6.12: Vpliv podpore delodajalca na zadovoljstvo delavcev pri delu	34
Graf 6.13: Vpliv podpore delodajalca na učinkovitost delavcev pri delu	35
Graf 6.14: Vpliv podpore delodajalca na delodajalčevo zadovoljstvo z delavci	35
Graf 6.15: Vpliv cene na odločitev o vključitvi otroka v vrtec v podjetju.....	36
Graf 6.16: Prednosti vrtca v podjetju za starše.....	37
Graf 6.17: Prednosti vrtca v podjetju za podjetje	38
Graf 6.18: Slabosti vrtca v podjetju	39

1 UVOD

Delo in družina sta pomemben del posameznikovega življenja. Delo nam predstavlja vir dohodka in nam s tem omogoča samostojno življenje ter boljšo kakovost življenja. Na drugi strani pa igra pomembno vlogo tudi družina. Vsak posameznik mora torej najti ravnovesje med delom in družino, da lahko doseže osebno zadovoljstvo. Usklajevanje dela in družine tako postaja vedno pomembnejša tema, s katero se morajo ukvarjati tudi delodajalci.

V današnjem času je velika večina staršev zaposlenih, saj le tako lahko preživijo sebe in svoje otroke. Varstvo otrok pa tako delno (vsaj polovico dneva) opravljajo drugi. V času, ko so matere in očetje v službi, mora biti za njihove otroke dobro poskrbljeno. Danes obstaja veliko različnih načinov varstva otrok, od varstva pri družinskih članih do vključitve otrok v različne institucije, ki pa se med seboj seveda razlikujejo tudi v stroških. Raziskave kažejo, da stroški varstva otrok v ZDA lahko dosežejo tudi četrtno zaslužka enega od staršev (Oekerman 1997, 89). Javna skrb za otroško varstvo se je v zadnjih treh desetletjih močno razvijala. Vrtci poslujejo vsak dan, nekateri tudi ob sobotah, problem pa se pojavi pri delovnem času vrtca, ki je v današnjem času vedno manj usklajen z delovnim časom zaposlenih staršev, ki se vedno bolj podaljšuje v pozno popoldne. Raziskava iz leta 2004 kaže, da skoraj polovici staršev ne uspe ujeti delovnega časa vrtca zaradi delovnih obveznosti (Kanjuo Mrčela 2007). Prav tako se danes srečujemo z vedno bolj dinamičnim načinom življenja in zahtevnejšimi delovnimi razmerami, zato se je povečala tudi potreba po iskanju različnih možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Posledice neusklajenosti med delom in družino so lahko zelo različne narave in se kažejo v socialnem, duševnem in zdravstvenem prilagajanju posameznika (Gačanovič 2012, 62). Številne raziskave in izkušnje kažejo, da je zagotovitev starševstvu naklonjene klime v podjetju izjemno pametna naložba, vendar pa se slovenski delodajalci tega premalo zavedajo. Starševstvo namreč vidijo kot moteč dejavnik v delovnem procesu, namesto da bi bila to njihova vrednota (Žaucer Šefman 2006, 33).

Primarni cilj in namen mojega diplomskega dela je ugotoviti, kakšno je mnenje zaposlenih o vrtcu v podjetju in ali se mnenje razlikuje med posameznimi kategorijami delavcev. To bom predstavila na primeru Skupine Tobačna, ki vrtca v podjetju sicer nima, vendar pa ima po mojem mnenju potencial za njegovo ustanovitev. Za to podjetje sem se odločila, ker sem v času študentskega dela pri njih opazila, da ima veliko zaposlenih predšolske otroke in nekateri izmed njih se vsakodnevno srečujejo s težavami glede njihovega varstva. Kljub temu da imajo

v podjetju vsi, razen skladiščnih delavcev, gibljiv prihod in odhod z dela, se pojavljajo določene težave z vožnjo otrok v vrtec in iz njega. Ravno zaradi tega menim, da bi bilo v omenjenem podjetju smiselno ustanoviti vrtec, ki bi prispeval k lažjemu usklajevanju dela in družine. Zanimalo me bo mnenje zaposlenih v podjetju glede spodbud in ovir za ustanovitev vrtca v podjetju, kakšno je njihovo mnenje glede smiselnosti ustanovitve vrtca v podjetju in katere so po njihovem mnenju prednosti in slabosti takšnega vrtca. Med seboj bom primerjala mnenje treh kategorij delavcev: vodstvenih delavcev, nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in vodstvenih delavcev brez predšolskih otrok. Izhajala bom iz predpostavke, da imajo delavci na nevodstvenih položajih, ki imajo predšolske otroke, o vrtcu v podjetju bolj pozitivno mnenje kot vodstveni delavci in delavci na nevodstvenih položajih brez predšolskih otrok.

Raziskovalni vprašanji, ki me bosta vodili skozi diplomsko nalogo in na kateri bom poskušala dobiti odgovore, sta:

1. Katere so spodbude in ovire glede ustanovitve vrtca v podjetju?
2. Kakšne so razlike v mnenju vodstvenih delavcev, nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok glede smiselnosti ustanovitve vrtca v podjetju? Kakšne so razlike v mnenju glede prednosti in slabosti takšnega varstva otrok?

Diplomsko nalogo bom razdelila na dva dela – teoretičnega in empiričnega. V teoretičnem delu bom uporabila metodo analize sekundarnih virov, kjer bom poskušala ugotoviti, kaj je že znanega na področju usklajevanja dela in družine in s tem povezanega vrtca v podjetju. Na kratko bom predstavila področje usklajevanja dela in družine, kakšne ukrepe usklajevanja poznamo ter kakšne so zakonske ureditve na tem področju. Nekoliko bolj pa se bom posvetila skrbi delodajalcev za varstvo otrok in seveda samemu vrtcu v podjetju, katere so njegove prednosti in slabosti ter raziskavam s tega področja. V empiričnem delu bom predstavila rezultate ankete, ki bo izvedena na vzorcu zaposlenih v Skupini Tobačna. Poskušala bom pridobiti izpolnjene ankete čim večjega števila zaposlenih, da bi bili rezultati čim bolj realni.

2 USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE

Vprašanje usklajevanja plačanega in neplačanega dela je eno ključnih vprašanj v današnjem času. Kljub temu da se je to vprašanje pojavljalo že od vstopa žensk v sfero plačanega dela, pa je bilo potrebnih več desetletij, da je postalo priznано kot družbeno pomembno in enakovredno drugim perečim vprašanjem (Jogan 2007, 131). S tem se strinja tudi Švab (2003, 1112), ki pravi, da je razmerje med delom in družino postalo politično relevantna tema šele takrat, ko je bil porast deleža žensk na trgu delovne sile v zahodnih državah že več kot očiten. Pred tem so bile ženske doma in je bilo samoumevno, da bodo one poskrbele za družino, moški pa so bili zadolženi za finančno preskrbljenost družine (prav tam). V začetku 70-ih letih 20. stoletja je bilo namreč na trgu delovne sile prisotnih le 28,5 % žensk, ki so imele predšolskega otroka, kar je proti koncu 70-ih let naraslo na 43%. (Burud in drugi 1984). Danes pa imajo ženske vedno višjo raven izobrazbe, vedno bolj so vključene v sfero plačanega dela ter zavzemajo zahtevnejše vodstvene položaje. To je eden izmed razlogov vse bolj pogostega pojavljanja dileme in problema uspešnega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (Sedmak in Medarič 2007, 94). Danes tudi vedno bolj narašča negotovost zaposlitve, ki se odraža tako na nacionalni kot na mednarodni ravni, ter ima za posledico ogrožanje posameznikove in družinske ekonomske varnosti. Posledica tega je tudi spreminjanje narave dela. Od standardnega delovnika (pet dni na teden, osem ur na dan) se pomikamo k nestandardni ureditvi dela, ki vključuje »part-time« zaposlitev, priložnostno delo, začasno delo ipd. Posledica vsega tega pa je nestandardni urnik dela, ki zahteva zgodnje jutranje delo, pozno večerno delo, celodnevno delo, delo med vikendom, nadurno delo ipd. (Henly in Lambert 2014). Pri takšnem delu zelo trpi družinsko življenje, posebej pri zaposlenih, ki imajo otroke.

Raziskave so pokazale, da prisotnost otrok zmanjšuje udeležbo žensk na trgu dela, medtem ko imajo otroci pogosto pozitiven učinek na povečanje števila moških na trgu dela (European Foundation for the Improvement of Living and Working condition 2011, 4), kar imenujemo efekt preživljavca družine (Kresal 2011, 34). Podatki za evropske države iz raziskave leta 2006 kažejo, da je na trgu dela prisotnih 78,3 % žensk, ki nimajo otrok, in 67 % žensk, ki imajo otroke. Tukaj se torej kaže negativen učinek v višini -11,3 %. Pri moških je ta učinek pozitiven, in sicer +7,6 %. Na trgu dela je prisotnih 82,4 % moških brez otrok in kar 90 % moških, ki imajo otroke. Vendar pa v nasprotju z večino evropskih držav v Sloveniji temu ni

tako, saj je materinstvo povezano z večjo stopnjo delovne aktivnosti (za 6,6 % višja stopnja aktivnosti mater kot žensk brez otrok) (European Foundation for the Improvement of Living and Working condition 2011, 4). Kljub temu je izbiranje med delom in družino vse prepogosto še vedno izključna domena žensk. Še vedno je namreč močno prisoten stereotip, da ženska, ki si ustvari kariero in je uspešna, ne more biti dobra mati in žena (Sedmak in Medarič 2007, 94).

Konflikt med delom in družino je definiran kot konflikt med različnimi vlogami, ki jih ima posameznik in do katerega pride, ker so te vloge v nekaterih primerih nekompatibilne (Greenhaus in Beutell v Jain in Nair 2013, 44). Greenhaus in Powell (v Jain in Nair 2013, 44) sta predstavila koncept obogatitve, ki pomeni, da izkušnje v eni vlogi povečajo uspešnost v drugi vlogi in na splošno pozitivno vplivajo nanjo. To pomeni, da lahko delovne obveznosti vplivajo na družinsko življenje posameznika in obratno – družinske obveznosti lahko vplivajo na delovne obveznosti.

Za posameznika sta torej pomembni obe področji, tako delo kot tudi družina, saj preveč časa, posvečenega delu, lahko ogrozi posameznikovo osebno in družinsko blaginjo, premalo časa, posvečenega delu, pa lahko ogrozi ekonomsko varnost družine in vpliva na poslabšanje življenjskega standarda (Jacobs in Gerson 2001). Ravno zato je potrebno nenehno usklajevanje obeh področij. Ravnoesje je doseženo takrat, ko je posameznik enako vključen v obe področji in ko je enako zadovoljen z delovnim in družinskim življenjem (Greenhaus in Singh v Kirkwood in Tootell 2008, 285). Usklajevanje dela in družine torej lahko pomeni tudi delo brez dodatnih skrbi ter stresa, posledica česar je povečanje motivacije in produktivnosti zaposlenih (Gačanovič 2012, 63). Gre za to, kako organizacije in zaposleni upravljajo svojo odgovornost za vzdrževanje družinskih članov, vključno z otroki, starimi starši ter bolnimi in invalidnimi osebami.

Podatki za ameriško in zahodnoevropsko prebivalstvo kažejo, da vsaj občasno občuti konflikt med delom in družino, od 40 do 78 % zaposlenih staršev. S prisotnostjo konflikta pa se povečuje tudi možnost prisotnosti stresa ter zmanjšuje splošno življenjsko zadovoljstvo. Na ravni organizacij pa se ta konflikt lahko kaže v povečanem absentizmu in večji verjetnosti za odpoved zaposlitve (Vladimirov 2005). Ena izmed raziskav v EU kaže, da 27 % zaposlenih meni, da na delovnem mestu preživijo preveč časa, 28 % jih meni, da ne preživijo dovolj časa z družino, 36 % jih meni, da nimajo dovolj časa za prijatelje, kar 51 % zaposlenih pa je mnenja, da nimajo dovolj časa za svoje hobije in interese (Kotowska in drugi 2010, 44).

2.1 UKREPI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

Iskanje ukrepov usklajevanja dela in družine je postalo pomembnejše, ko so zakonsko določili enake možnosti žensk in moških na trgu delovne sile (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004, 259). Danes tako obstaja več različnih praks, ki jih organizacije lahko uporabijo, da bi pomagale zaposlenim uravnotežiti zasebno in poklicno življenje. Stropnik (2007, 137–139) je najpogostejše ukrepe za zmanjšanje napetosti med delom in družino, ki so zlasti pomembni za starše majhnih in nesamostojnih otrok ter za zaposlene, ki morajo skrbeti za starejše družinske člane, razdelila v naslednje skupine:

- prožne oblike delovnega časa, katerih namen je omogočiti časovno prilagoditev dela zahtevam družinskih obveznosti,
- ugodnosti v zvezi s starševskim dopustom, pri čemer gre predvsem za možnost prožnejšega starševskega dopusta,
- lajšanje vnovičnega prevzema delovnih nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti,
- organizacija in (so)financiranje otroškega varstva,
- dodatni prosti dnevi,
- obveščanje in komuniciranje z zaposlenimi,
- organizacija dogodkov za družinske člane.

Med vsemi možnimi ukrepi se podjetja v najmanjši meri odločajo za ukrepe s področja otroškega varstva, saj so mnenja, da naj bi za to poskrbela predvsem država. V Evropi je zato vloga podjetij pri zagotavljanju in financiranju otroškega varstva precej omejena. Izjemi sta le Nizozemska, kjer je otroško varstvo skupna odgovornost vlade, delodajalcev in delojemalcev, in Velika Britanija, kjer je zagotavljanje otroškega varstva s strani podjetij večje kot v drugih evropskih državah (Evropska komisija v Stropnik 2007, 141).

Glede na druge države EU je ureditev otroškega varstva pri nas še kar dobra, zlasti kar se tiče strokovnosti in kakovosti. Izboljšave bi bile potrebne predvsem na področju dostopnosti za mlajše otroke in pri upoštevanju potreb zaposlenih staršev po večji prilagodljivosti delovnega časa in fleksibilnosti oblik (npr. popoldansko varstvo, mobilne enote, varstvo na domu itd.). Vendar pa moramo biti pri teh ocenah, kljub razmeroma dobrim kazalcem v primerjavi z drugimi državami EU, previdni, saj obstajajo številni problemi na področju dela za ženske in moške z družinskimi obveznostmi. Položaj žensk se na trgu dela slabša, saj sta se pretirano razširila fleksibilno zaposlovanje in verižno zaposlovanje za določen čas (Kresal 2011, 34).

Moramo pa se zavedati, da gre pri usklajevanju dela in družine za iskanje rešitev, od katerih imata korist tako delojemalec kot delodajalec. Gre torej za win-win situacijo. Pri tem je zelo pomembno, da podjetja uporabljajo tiste ukrepe, s katerimi dejansko zadovoljijo potrebe in želje zaposlenih (Stropnik 2007, 147).

3 ZAKONSKA UREDITEV NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE

Temelj usklajevanja dela in družine v Sloveniji je Ustava Republike Slovenije, saj v 53. členu državi daje nalogo, da varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere (Uradni list RS, št. 33/1991). Slovenska zakonodaja in socialna politika že nekaj let pomagata staršem pri usklajevanju plačanega dela in starševskih obveznosti. Pri skrbi za otroke sta pomembna predvsem Zakon o delovnih razmerjih, ki ščiti starše na starševskih dopustih in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki določa pravice staršev do različnih oblik starševskih dopustov in nadomestil med dopusti (Kanjuro Mrčela 2007, 17).

3.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Zakon o delovnih razmerjih ureja razmerje med delodajalcem in delavcem, v nekaterih členih pa ureja tudi varstvo staršev, žensk in nosečnic. V 182. členu je splošno določeno, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (ZDR-1, 182. čl.). V nadaljevanju pa sledijo še konkretnjša določila. Med drugim določa dolžnost delodajalcev, da delavcu zagotovijo starševski dopust (ZDR-1, 186. čl.), prav tako pa delavcu daje pravico do nadomestila plače v času izrabe starševskega dopusta (ZDR-1, 187. čl.). Izpostavljena je tudi prepoved manj ugodnega obravnavanja delavcev zaradi nosečnosti ali starševskega dopusta (ZDR-1, 6. čl.). Med ukrepe usklajevanja dela in družine sodijo tudi ukrepi delovnopravne zakonodaje glede fleksibilnega delovnega časa in fleksibilnih oblik dela. Sem sodijo delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, delo na daljavo, delo za določen čas, nočno delo, nadurno delo itd. Tudi na teh področjih je zakon v prid nosečnicam in delavcem z majhnimi otroki. Tako na primer 185. člen prepoveduje delo preko polnega delovnega časa in nočno delo nosečnicam in delavcem, ki negujejo otroka, starega do treh let, brez njihovega pisnega soglasja (ZDR-1, 185. čl.).

3.2 ZAKON O STARŠEVSKEM VARSTVU IN DRUŽINSKIH PREJEMKIH

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke ter pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic. Pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko varstvo, so: dopust, nadomestilo, pravica do krajšega delovnega časa in do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva, pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok in nadomestilo v času odmora za dojenje (ZSDP-1, 14. čl.). Zakon loči tri vrste dopusta, in sicer: materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopust (ZSDP-1, 15. čl.). Za vsakega posebej je tudi opredeljeno, kdo ga lahko koristi, koliko časa traja, kdaj preneha pravica do dopusta ter način njegove izrabe. Materinski dopust torej lahko koristi mati v trajanju 105 dni (ZSDP-1, 19. čl.), in sicer v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela (ZSDP-1, 21. čl.). Oče ima pravico do očetovskega dopusta ob rojstvu otroka v trajanju 30 dni (ZSDP-1, 25. čl.), ki jih lahko izrabi v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (ZSDP-1, 27. čl.). Pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni ima vsak od staršev, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni dopusta, oče pa lahko na mamo prenese vseh 130 dni (ZSDP-1, 29. čl.). O izrabi dopusta se pisno dogovorita vsaj 30 dni pred potekom materinskega dopusta (ZSDP-1, 33. čl.). Starševski dopust se lahko izrabi v strnjenem nizu v obliki polne ali delne odsotnosti z dela (ZSDP-1, 34. čl.).

Vsakemu, ki koristi katerega od omenjenih dopustov, pripada tudi pravica do nadomestila. Ločimo torej materinsko, očetovsko in starševsko nadomestilo (ZSDP-1, 40. čl.). Tudi te pravice so podrobneje opredeljene, in sicer glede tega, kdo ima določeno pravico, koliko časa traja, kaj je osnova za izračun nadomestila, katere so izjeme, kakšno je najvišje in najnižje izplačilo nadomestila ipd. Oba zakona poskušata zaposlenim staršem olajšati usklajevanje dela in družine.

3.3 ZAKONSKA UREDITEV NA MEDNARODNI RAVNI IN RAVNI EU

Usklajevanje dela in družine je urejeno tudi na mednarodni ravni in na ravni EU. Na področje usklajevanja delovnega in zasebnega življenja se navezujejo konvencije Mednarodne organizacije dela in Spremenjena Evropska socialna listina. Pomembni sta predvsem konvenciji št. 156 in št. 183. Konvencija št. 156 govori o enakih možnostih in enakem obravnavanju delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi in jasno določa, da mora biti cilj državne politike, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, da delajo in pri tem niso diskriminirani in da kolikor se le da preprečijo konflikt med njihovo zaposlitvijo in

družinskimi obveznostmi. Konvencija št. 183 pa govori o varstvu materinstva in izrecno prepoveduje diskriminacijo žensk zaradi materinstva ali nosečnosti. Določa pa tudi to, da mora vsaka podpisnica te pogodbe sprejeti ukrepe, ki zagotavljajo, da nosečim ali doječim materam ni potrebno opravljati dela, ki lahko škodi zdravju otrok. (International Labour Organization).

Eno od temeljnih načel prava EU je prepoved diskriminacije, sprejetih pa je bilo tudi nekaj direktiv, ki neposredno ali posredno posegajo v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Pomembne so predvsem naslednje direktive:

- direktiva, ki ureja enako obravnavanje žensk in moških na področju dela,
- direktiva o varstvu delavk v času nosečnosti in dojenja ter po porodu, ki ureja tudi minimalni porodniški dopust, varstvo delavk pred odpovedjo, odmor za dojenje ipd.,
- direktiva o starševskem dopustu, ki podaljšuje minimalni starševski dopust in posebno pozornost namenja ukrepom delodajalcev, zlasti organizaciji delovnega časa (Kresal 2011, 33).

4 SKRB DELODAJALCEV ZA VARSTVO OTROK ZAPOSLENIH

Skrb delodajalcev za predšolsko vzgojo otrok zaposlenih je eden izmed kazalcev družini prijaznega podjetja. J. Auerbach (1990, 385) po Governor's Advisory Committee iz leta 1981 povzema definicijo skrbi delodajalcev pri predšolski vzgoji otrok in jo opredeli kot situacijo, v kateri delodajalec prevzame pobudo glede starševskih potreb po predšolski vzgoji in tudi delno ali v celoti financira potrebe zaposlenih po predšolski vzgoji.

Tako kot pri večini področij socialnih storitev tudi na področju vzgoje in varstva otrok interesi podjetij, da bi spodbujali večje angažiranje pri (so)financiranju in organiziranju varstva, niso posebej izraziti. Podjetja so na tem področju bolj aktivna le v državah, kjer je ponudba javnih programov razmeroma slaba. Vendar pa nekatere študije kažejo, da ima organiziranje predšolske vzgoje v bližini podjetij pozitivne posledice za delodajalce (Stropnik 1997, 88). Argumenti za vključenost delodajalca v varstvo otroka so predvsem zmanjšane odsotnosti zaposlenih, zmanjšanje konflikta delo-družina in povečanje produktivnosti, kot tudi zagotavljanje višje kakovosti varstva in podpore pri otrokovem razvoju in njegovi prihodnosti (Morrissey in Warner 2011). Eden izmed glavnih razlogov skrbi delodajalcev za varstvo otrok

je tudi zagotavljanje navzočnosti staršev na delu, predvsem v primerih, ko jih delodajalec nujno potrebuje, vendar pa so otroci v javnem vrtcu lahko le devet ur na dan, kar pa včasih ne zadostuje zahtevam starševih delodajalcev. V takšnih primerih je potrebna tudi rešitev problema s strani delodajalca. Podjetja se torej na omenjenem področju v večji meri angažirajo le, ko delovni čas staršev ni združljiv ali je težko združljiv z odpiralnim časom vrtcev ali če morajo zaposleni zaradi nujnega dela pogosto podaljševati delovnik (Stropnik 2007, 141–145).

4.1 OBLIKE SKRBI DELODAJALCEV NA PODROČJU OTROŠKEGA VARSTVA

Delodajalec ima torej zelo pomembno vlogo pri pomoči staršem glede usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti, še posebej pri zadovoljitvi potreb po otroškem varstvu. Nada Stropnik (2007, 138) navaja naslednje oblike skrbi delodajalcev za organizacijo in (so)financiranje otroškega varstva:

- lastni vrtec za predšolske otroke,
- rezervacija oziroma zakup mest v lokalni ponudbi otroškega varstva,
- vavčerji za otroško varstvo,
- pomoč pri iskanju otroškega varstva,
- organizacija otroškega varstva v nujnih (nepredvidljivih) primerih,
- organizacija varstva šoloobveznih otrok med počitnicami, prazniki, pozno popoldne ali dopoldne (če takrat ni pouka),
- (delno) subvencioniranje stroškov otroškega varstva.

Organizirano predšolsko vzgojo številni praviloma pojmujejo kot korist za odrasle in se premalo zavedajo pomembnosti programov predšolske vzgoje za otrokov razvoj. V vrtcu se namreč otrok razvija v fizičnem, intelektualnem, moralnem, estetskem, socialnem, adaptacijsko-emocionalnem in afirmativnem smislu (Stropnik 1997, 78).

5 VRTEC V PODJETJU

5.1 ZGODOVINA VRTCA V PODJETJU

Nastanek prvih institucij za varstvo otrok sega v sredino 18. stoletja in je tesno povezan s korenitimi družbenimi spremembami, ki so značilne za obdobje zgodnjega kapitalizma. Razvoj kapitalizma je povzročil, da so se odrasli vse bolj zaposlovali zunaj doma in tako je bilo potrebo ustrezno poskrbeti za varstvo otrok (Singer v Batistič Zorec 2003, 112). Spremembe, kot so ločitev sveta dela od družinskega življenja, naraščajoča industrializacija in

zaposlovanje žensk, so zahtevale varstvo otrok zaposlenih mater. Nastale so različne ustanove, ki so skrbele za varovanje otrok zaposlenih mater in za pripravo otrok za delo. To so bile materinske šole, šole za igro, otroški azili ipd. (Kamenov v Batistič Zorec 2003, 113). Prvo ustanovo za predšolsko vzgojo otrok je ustanovil Robert Owen. Menil je, da bi morala družba prevzeti odgovornost za vzgojo otrok in tako je leta 1816 v New Lanarku na Škotskem ustanovil šolo za otroke od enega do štirinajstih let in jo poimenoval *Inštitut za oblikovanje značaja*. Šlo naj bi za t.i. *otroško šolo*, ki naj bi bila neke vrste poskusna šola (Batistič Zorec 2003, 114). Začetnik organizirane predšolske vzgoje pa je Friderik Fröbel. Njegov koncept vrtcev iz sredine 19. stoletja predstavlja prvo pedagoško doktrino na področju predšolske vzgoje. Njegove ideje so se hitro razširile po vsej Evropi in ZDA (Kamenov v Batistič Zorec 2003, 116). Najstarejši zapis o predšolskem varstvu na slovenskem ozemlju sega v leto 1756, ko sta varstvo predšolskih otrok organizirala Anna Marija Magiskraut in njen sin. Tam naj bi majhne otroke učili tišine, sedenja, poznavanja črk in molitve. Prvi vrtec v Ljubljani pa je bil ustanovljen leta 1834 in je bil namenjen otrokom, ki so imeli zaposlene starše. Tam so jih vzgajali po načelih verske vzgoje, spoštovanja staršev in pokorščine (Batistič Zorec 2003, 118).

Zgodovinski podatki kažejo, da so obstajala posamezna obdobja, v katerih so bila podjetja še posebej zainteresirana za organiziranje vzgoje in varstva otrok v sklopu podjetij. Prvo varstvo otrok v sklopu podjetja pa se pojavi v ZDA v času državljanske vojne leta 1863 v Filadelfiji in je bilo namenjeno otrokom mater, ki so izdelovale oblačila za vojake ali delale v bolnišnicah. V večjem številu pa so se taka varstva pojavila v Angliji, Franciji, Nemčiji in Italiji v času prve in druge svetovne vojne. Vendar pa so ti vrtci delovali le kratek čas. Večji razcvet so takšni vrtci doživeli po letu 1988, ko so uveljavili številne davčne olajšave za podjetja, ki so pomagala svojim zaposlenim pri organiziranju in financiranju predšolske vzgoje (Stropnik 1997, 89).

Za prvo varstvo otrok v okviru podjetja v Sloveniji lahko smatramo otroški vrtec pri premogovniku v Kočevju, ki ga je leta 1912 ustanovilo društvo »Deutscher Schulverein«. Za vzdrževanje vrtca je skrbela uprava premogovnika na svoje stroške, tako da je brezplačno dobavljala kurivo, razsvetljavo ter skrbela za 'služiteljico' (Pavlič 1991, 92). Po prvi svetovni vojni pa je prišlo do sprememb v zakonodaji in zakon v nekdanji Jugoslaviji je predvideval, da morajo industrijska podjetja, ki zaposlujejo več kot 100 delavcev, med katerimi je vsaj 25 mater z majhnimi otroki, v neposredni bližini podjetja urediti dnevno zavetišče. Vendar pa je ta zakon žal obstal samo na papirju (Pavlič 1991, 116). Do resnejšega razmaha vrtcev v

sklopu podjetja je prišlo po drugi svetovni vojni (Batistič Zorec 2003, 140). Nastale so enote vrtcev v Kliničnem centru, Podjetju PTT promet Ljubljana in v tovarni Lek. Takšna oblika varstva otrok je bila redek pojav, predvsem zaradi investicij v kadre in prostore, ki jih je zahtevalo izvajanje programov predšolske vzgoje (Stropnik 1997, 91). Edini od omenjenih vrtcev, ki se je obdržal do danes, je Lekov vrtec.

Danes je največ vrtcev v podjetju v ZDA in Veliki Britaniji, kjer ponudba javnih in privatnih vrtcev močno zaostaja za povpraševanjem po programih predšolske vzgoje (Stropnik 1997, 89).

5.2 ZNAČILNOSTI VRTCA V PODJETJU

Preden se podjetje odloči, da bo ustanovilo lastni vrtec, mora ugotoviti, ali je to sploh smiselno. Smiselnost je odvisna od več dejavnikov, in sicer od velikosti podjetja, števila zaposlenih, demografskih značilnosti in od kraja, kjer se podjetje nahaja (U. S. Department of Treasury 1998). Ugotoviti morajo tudi, kakšne možnosti so jim na voljo, da ustanovijo stroškovno učinkovit center, ki bo ustrezal potrebam podjetja, otrok, staršev in izvajalcem varstva otrok. Pred ustanovitvijo morajo torej odgovoriti na naslednja vprašanja: Kako velik naj bo center? Katere storitve naj ponuja? Koliko otrok bo vključenih? Ali bo odprt tudi za otroke, katerih starši niso zaposleni v njihovem podjetju? Kakšni bodo stroški? (Zampetti 1991).

Hein in Cassirer (2010) ločita dve glavni obliki vrtca v sklopu podjetja, in sicer vrtec znotraj podjetja in vrtec v neposredni bližini podjetja. Obema je skupno to, da za varstvo otroka poskrbi delodajalec, razlikujeta pa se po tem, da je prvi lociran v podjetju samem, drugi pa v njegovi neposredni bližini. V nadaljevanju se bom osredotočila predvsem na vrtec znotraj podjetja.

Vrtec znotraj podjetja je center za varstvo otrok, ki deluje v prostorih podjetja, kjer so starši zaposleni (Connelly in drugi 2002, 241). Ti centri omogočajo nadzor delodajalca glede kakovosti varstva in so pogosto akreditirani s strani zasebnih organizacij, ki ocenjujejo kakovost varstva otrok. S takšnim varstvom otrok pogosto upravljajo zunanji izvajalci z izkušnjami z vodenjem takšnih centrov. Podjetja lahko vrtec subvencionirajo na različne načine. Nekateri plačajo za gradnjo in vzdrževanje, stroški staršev pa zajemajo stroške poslovanja, medtem ko drugi zagotavljajo tudi operativne/obratovalne subvencije, kar znižuje stroške uporabnikov. Lahko pa se odločijo, da ponudijo pomoč pri plačilu le zaposlenim z

nižjimi dohodki. Vrtci v podjetju so večinoma namenjeni otrokom, katerih starši so zaposleni v tem podjetju, izjemoma pa se vanj lahko vpišejo tudi drugi, če vrtec ni polno zaseden (U. S. Department of the Treasury 1998). Ena od značilnosti vrtca v podjetju je tudi delovni čas, ki je prilagojen delovnemu času staršev oziroma podjetja, torej lahko obratuje tudi pozno popoldne ali celo ponoči (Hein in Cassirer 2010). Ravno prilagodljivost delovnega časa vrtca pa je razlog, da so zaposleni bolj pripravljeni delati preko 8-urnega delovnega časa, saj nimajo skrbi glede varstva otroka (Connelly in drugi 2004). Kukar (1991) pravi, da so takšni vrtci v Evropi prisotni predvsem v bankah, bolnicah, javnih administracijah in podobno. Za to vrsto varstva otrok se delodajalci odločajo v največji meri zaradi konkurenčnosti na trgu dela in z namenom pridobitve najbolj kakovostnega kadra, med katere sodijo tudi številne uspešne ženske (Connelly in drugi 2004). Ustanovitev vrtca znotraj podjetja je primerna predvsem takrat, ko ima podjetje veliko zaposlenih in večina dela na isti lokaciji, imajo veliko zaposlenih z majhnimi otroki in ko je opazno pomanjkanje ostalih možnosti varstva otrok. Pomemben razlog za odločitev o ustanovitvi vrtca pa je tudi delovni čas zaposlenih, predvsem, kadar gre za netipični delovni čas ali za izmensko delo, ko ostale oblike varstva ne pridejo v poštev (Hein in Cassirer 2010).

Vrtci znotraj podjetja se med državami zelo razlikujejo glede starosti otrok, ki jih sprejmejo v varstvo. V Braziliji, Franciji, Indiji, Keniji, Južni Afriki in na Tajskem imajo že t.i. jasli za otroke, kar je zelo pomembno za ženske, ki želijo nadaljevati z dojenjem tudi po končanem porodniškem dopustu. V Franciji je najvišja starost otrok, ki so sprejeti v omenjeni vrtec, štiri leta. Razlog za to je v tem, da je otrokom pri štirih letih že na voljo brezplačno »predšolsko šolanje« (prav tam).

5.3 FINANČNI VIDIK USTANOVITVE VRTCA

Vrtec v podjetju zahteva svoj prostor in je lahko velik finančni zalogaj za podjetje. Obratovalni stroški so lahko zelo visoki, zato je pred ustanovitvijo vrtca potrebna skrbna analiza začetnih in obratovalnih stroškov, potreb in povpraševanja zaposlenih ter dohodkov in koristi vrtca. Šele po tem se v podjetju dokončno odločijo, ali se jim ustanovitev vrtca splača ali ne. Višina stroškov delodajalcev pa je odvisna tudi od pomoči države. Glede na raziskavo iz leta 2004 je največ državne pomoči za namen varstva otrok deležna Francija, kjer delodajalec plača približno tretjino stroškov. Prispevki staršev tam znašajo približno 20 odstotkov, ostalo pa plača država (družinska veja socialne varnosti) (Hein in Cassirer 2010).

Podjetje, ki ustanovi vrtec, mora torej računati na to, da bo subvencioniralo vsaj del cene programov. Podjetja praviloma financirajo vse zagonske stroške in subvencionirajo tekoče stroške, ki so odvisni od dohodkov staršev. Prednost pri vključitvi v tak vrtec naj imajo otroci zaposlenih v podjetju in tudi obratovalni čas vrtca naj se prilagaja potrebam zaposlenih. Vendar pa strokovnjaki še vedno nimajo enotnega odgovora na vprašanje, ali je treba od delodajalcev zahtevati, da prispevajo h kritju stroškov vzgoje in varstva otrok svojih zaposlenih. V nekaterih evropskih državah (na primer Italija) od delodajalcev pričakujejo, da bodo s plačilom davka prispevali h kritju stroškov predšolske vzgoje. Delodajalci pa se angažirajo tudi na druge načine, in sicer tako, da sponzorirajo mesta v javnih vrtcih ali v varstvenih družinah, krijejo del stroškov vzgoje in varstva otrok itd. (Stropnik 1997, 89)

5.4 PREDNOSTI VRTCA V PODJETJU

Veliko avtorjev govori o številnih prednostih, ki jih ima vrtec v podjetju. Zadovoljstvo staršev z varstvom otroka se kaže v njihovih vedenjskih vzorcih, ki navadno pozitivno vplivajo na podjetje (Kotler in Rust in Oliver v Keiningham in drugi 2006, 470). Vrtec v podjetju ima torej pozitivne učinke tako za zaposlene kot tudi za podjetje.

Pozitivne posledice organiziranega vrtca v podjetju za delodajalce se kažejo kot povečana delovna vnema zaposlenih, nižja odsotnost z dela in lažje pridobivanje potrebnih delavcev (Connelly in drugi 2004). Delodajalci so namreč zainteresirani za preprečevanje upadanja produktivnosti zaradi zamujanja in odsotnosti z dela ter manjše koncentracije zaposlenih pri delu zaradi obremenjenosti z družinskimi težavami. Ameriške raziskave so pokazale, da je zaradi problemov z varstvom otrok zmanjšana produktivnost polovice zaposlenih žensk in četrtnine zaposlenih moških (Stropnik 1997, 88). Franca in Pahor (2007, 56–57) opozarjata na to, da se pozitivni učinki kažejo v več smereh. Kratkoročni učinek je večja izbira pri zaposlovanju, dolgoročni pa so večja učinkovitost, motivacija in zavzetost za delo ter manjša fluktuacija.

O večji učinkovitosti, motivaciji, storilnosti in zadovoljstvu zaposlenih govori tudi Nada Stropnik (2007, 148–149). Pravi pa tudi, da so prednosti vrtca v podjetju za zaposlene predvsem v tem, da zaposleni za vožnjo od doma do službe in nazaj porabijo manj časa, saj jim ni potrebno iti še v vrtec. Poleg tega se zaposleni izognejo vsakodnevnim stresnim situacijam, ko morajo popoldne pravočasno prevzeti otroka. Staršem pa je prihranjenih veliko skrbi tudi, kadar morajo podaljšati delovnik, saj je za otroke tudi v takšnih primerih dobro poskrbljeno ter tudi takrat, ko so razpeti med dejstvom, da za otroka tisti dan nimajo varstva,

in obveznostjo, da opravijo delo v službi (prav tam). Poleg tega lahko starši otroka obiščejo v času odmora ali malice in se tako prepričajo o kakovosti varstva, ki so ga deležni njihovi otroci (U. S. Department of the Treasury 1998). Prednost vrtca v podjetju je tudi to, da se v primeru, ko otroci niso sprejeti v noben drug vrtec, lahko izognejo varstvu pri starih starših ali drugih sorodnikih, saj ima varstvo otrok v vrtcu pomemben vpliv na njihov razvoj (Hein in Cassirer 2010).

V obsežni britanski raziskavi iz leta 2002/2003 je okoli tri četrtine delodajalcev poročalo o pozitivnem učinku pomoči pri zagotavljanju otroškega varstva na odnose z zaposlenimi, fluktuacijo, motivacijo in prizadevanje zaposlenih (Woodland in drugi v Stropnik 2007, 153). V raziskavi, ki jo navaja Childcare4Business (v Stropnik 2007, 153), je 97 odstotkov najboljših kadrov, ki so uporabljali visoko kakovostno otroško varstvo v okviru podjetja, ostalo pri svojem delodajalcu. Gray (v Stropnik 2007, 153) pa pravi, da si zaposleni želijo obdržati zaposlitev v takšnem podjetju, posledica tega pa je povečana storilnost.

V podjetjih s takšno obliko varstva so mnenja, da brez lastnega vrtca ne bi mogli biti tako konkurenčni na trgu dela, zlasti kar se tiče zaposlovanja žensk, zaposlenih v visoki industriji. Poleg tega tudi verjamejo, da je lastni vrtec pomemben instrument za ohranitev visoke produktivnosti delavcev (McIntyre 2000). Takšna podjetja si ustvarijo pozitivno podobo v javnosti (Hein in Cassirer 2010) in zato se pogosto uvrščajo med najboljša podjetja in so zelo privlačna za iskalce zaposlitve (Oekerman 1997). Lastni vrtec je torej prednost delodajalca, ki jo lahko izpostavi ob iskanju novih delavcev.

5.5 SLABOSTI VRTCA V PODJETJU

Kljub temu da ima ustanovitev vrtca v podjetju veliko prednosti za zaposlene in podjetje, pa številni avtorji omenjajo tudi veliko slabosti. Vse se začne že pri samih stroških, ki jih vrtec prinese, tako za podjetje samo, kot tudi za zaposlene. McIntyre (2000) omenja predvsem stroške ureditve primerne prostora za vrtec ter obratovalne stroške (plače delavcev v vrtcu), ki pa jih morajo v določeni meri plačati tudi starši, zato si nekateri takšnega vrtca ne morejo privoščiti.

Tudi Hein in Cassirer (2010) poleg prednosti izpostavljata kar nekaj slabosti varstva znotraj podjetja. Ena izmed njih je ta, da v primeru, če delodajalec omogoča podaljšano varstvo otrok, od zaposlenih zahteva več prisotnosti na delovnem mestu, tudi preko osemurnega delovnega časa.

In čeprav smo bližino vrtca v podjetju delovnemu mestu staršev omenili kot prednost, pa je to lahko hkrati tudi slabost. V primeru, da starši na delo hodijo z javnim prevoznim sredstvom, si seveda ne želijo s seboj voziti tudi majhnega otroka – sploh pa ne v največjih prometnih konicah (Friedman 1983). Kot slabost se pokaže tudi v primerih, ko je delovno mesto staršev zelo oddaljeno od kraja bivanja. Tako bi morali starši otroka voziti v lahko tudi več ur vožnje oddaljen kraj. Do še večjega problema pa pride takrat, ko starš, ki dela v podjetju, kamor otrok hodi v vrtec, zboli, koristi dopust ali ne gre na delo iz kakšnega drugega vzroka (Hein in Cassirer 2010).

Ko razmišljamo o slabostih vrtca v podjetju, misel lahko nanese tudi na možnost, da delodajalec ne ponuja dovolj mest za vse otroke. Varstvo otrok v podjetju je tako lahko za nekatere privilegij, ki ga drugi niso deležni. Lahko pa se ga smatra kot neenakopravno obravnavanje zaposlenih, ki imajo otroke, in tistih, ki jih nimajo, saj le-ti niso deležni te ugodnosti (prav tam). Vendar pa D. Friedman (1983) pravi, da je strah, da bi ustanovitev vrtca vzbudila zahteve zaposlenih brez otrok po enakovrednih ugodnostih, neupravičen. Delodajalci, ki se že poslužujejo tega ukrepa, namreč trdijo, da se s takšnimi zahtevami ne srečujejo in da ni negativnega odziva.

Vrtec pa je tudi za delodajalce lahko prevelik zalogaj, najpogosteje zaradi vse birokracije, ki jo je potrebno opraviti. Standardi in normativi so namreč zelo strogi in za nekatere torej težko dosegljivi (Hein in Cassirer 2010).

5.6 RAZISKAVE O MNENJU ZAPOSLENIH O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE TER VRTCU ZNOTRAJ PODJETJA

V Sloveniji raziskav o mnenju zaposlenih o vrtcu znotraj podjetja ni prav veliko, zato pa lahko najdemo kar nekaj tujih raziskav na to temo (predvsem ameriških). Prve obsežnejše raziskave so se začele pojavljati po letu 1980, ko se je povečalo število vrtcev znotraj podjetja.

Glede na raziskavo iz leta 2000, ki je bila izvedena v ZDA med 450 naključnimi podjetji z več kot 500 zaposlenimi, se podjetja za uporabo družini prijazne politike v največji meri odločajo zaradi zadrževanja zaposlenih v podjetju (71 %), izboljšanja morale v podjetju (53 %), privlačnosti podjetja za iskalce zaposlitve (47 %) in večje produktivnosti zaposlenih (30 %) (Friedman 2001). Tudi v raziskavi National study of employers iz leta 2014, kjer je

sodelovalo 1051 delodajalcev (z več kot 50 zaposlenimi) v ZDA, se pojavijo podobni razlogi. Na prvem mestu je ohranjanje zaposlenih v podjetju (35 %), temu sledi pomoč zaposlenim pri usklajevanju dela in družine (19 %), privlačnost podjetja za novo delovno silo (14 %) in večja produktivnost zaposlenih (12 %) (Matos in Galinsky 2014).

Za usklajevanje dela in družine podjetja uporabljajo različne ukrepe. V največji meri se odločijo za pomoč pri financiranju varstva otroka (61 %) in pomoč pri iskanju ustreznega varstva v okolici (37 %). Temu sledu ustanovitev vrtca znotraj podjetja, za kar se odloči le 7 % podjetij. Razlog za to se skriva s višjih stroških za vrtec znotraj podjetja kot za ostala dva ukrepa. Je pa opazna tudi razlika med majhnimi in velikimi podjetji¹, saj vrtec v podjetju ponuja 20 % velikih podjetij, majhnih pa le 4 % (prav tam).

Pri usklajevanju dela in družine pa se podjetja srečujejo tudi s številnimi ovirami. Raziskava National study of employers iz leta 2008, ki so jo opravili v ZDA in kjer je sodelovalo 1100 delodajalcev z več kot 50 zaposlenimi, nam poda lestvico ovir, kjer so na prvem mestu stroški oziroma omejena sredstva (30 %), na drugem mestu pa jim sledi potencialna izguba produktivnosti (11 %). Na tretjem mestu se je presenetljivo znašel odgovor, da pri uporabi družini prijazne politike ni poslovnih ovir (7 %) (Galinsky in drugi 2008). Enako raziskavo so naredili tudi leta 2014 med 1051 delodajalci. S to raziskavo so prišli do popolnoma drugačnih rezultatov, le na prvem mestu so še vedno ostali stroški z 21 %. Na drugem mestu so zahteve delovnega mesta in delovne obremenitve, ki ne dovoljujejo programov usklajevanja dela in družine (15 %), na tretjem pa sta z 12 % težave z nadzorovanjem delavcev in absentizem. Temu z 9 % sledi potencialna izguba produktivnosti, ki je bila v letu 2008 na tretjem mestu z 11 % (Matos in Galinsky 2014). Z leti se torej dojemanje ovir pri uporabi družini prijazne politike močno razlikuje.

V večini raziskav v ZDA imajo zaposleni o vrtcu znotraj podjetja na splošno pozitivno mnenje (Burud 1984, Friedman 1983, Kossek in Nichol 1992, Connely 2004, Snyder 2013, Anderson 2009), vendar pa se kljub temu pojavijo razlike med mnenjem tistih, ki vrtec uporabljajo, in tistih, ki ga ne. Za tiste, ki ga ne uporabljajo, je vrtec manj pomembna možnost usklajevanja dela in družine kot za tiste, ki ga uporabljajo (Kossek in Nichol 1992).

¹V raziskavi National Study of Employers 2014 je kot majhno podjetje opredeljeno podjetje s 50–90 zaposlenimi, kot veliko podjetje pa podjetje z več kot 1000 zaposlenimi (Matos in Galinsky 2014).

V raziskavi iz leta 1982, ki je bila prav tako izvedena v ZDA, je kar 95 % vprašanih iskalcev zaposlitve potrdilo, da so kandidirali za službo v določenem podjetju zato, ker imajo program za varstvo otroka. 49 % vprašanih je tudi mnenja, da skrb za varstvo otroka pozitivno vpliva na produktivnost, saj zaposleni bolj trdo delajo, ker želijo napredovati in obdržati to zaposlitev (Burud 1984). S tem se delno strinjata tudi Kossek in Nichol (1992), saj sta v raziskavi, kjer je sodelovalo 155 zaposlenih v eni izmed ameriških bolnišnic (111 uporabnikov vrtca znotraj podjetja in 44 čakajočih na čakalni listi za uporabo vrtca znotraj podjetja), ugotovila, da je za tiste zaposlene, ki uporabljajo vrtec v podjetju, vrtec ključni faktor odločitve o tem, ali bodo ostali v podjetju in ali bi službo v tem podjetju priporočili prijateljem. Ne strinjata pa se s tem, da vrtec znotraj podjetja vpliva na produktivnost zaposlenih. V svoji raziskavi sta namreč ugotovila, da med vrtcem v podjetju in produktivnostjo ni neposredne povezave. Da se poveča produktivnost, se mora najprej povečati motivacija za delo, kar pa mora priti s strani vodstva (Kossek in Nichol 1992).

Connelly je v raziskavi, kjer so sodelovali zaposleni treh različnih proizvodnih podjetij na jugovzhodu ZDA (dva imata vrtec znotraj podjetja, eno pa ne), ugotovila, da približno polovica staršev vpiše otroka v vrtec znotraj podjetja, če le ta obstaja. Zanimivo pa je tudi dejstvo, da so tudi zaposleni, ki nimajo predšolskih otrok, pripravljeni plačati določeno vsoto denarja za ustanovitev oziroma delovanje vrtca v podjetju. So namreč mnenja, da vrtec v podjetju pozitivno vpliva na celotno podjetje, ustvarja pozitivno klimo in s tem se posledično zviša tudi produktivnost. Višja produktivnost pa je prednost tudi za njih same, saj se s tem izboljša poslovanje podjetja, kar omogoča nadaljnjo zaposlitev vsem zaposlenim (Connelly 2004).

Kot sem že omenila, ima vrtec v podjetju lahko veliko prednosti tako za zaposlene kot tudi za samo podjetje. Najpogosteje omenjena prednost je zmanjšanje absentizma (Burud 1984, Friedman 2001, Kossek in Nichol 1992), s tem pa se posledično poveča tudi prihranek podjetja. Statistični podatki iz podjetja Citibank kažejo, da so zaposleni, ki imajo otroke vključene v vrtec znotraj podjetja, manj odsotni z dela. S tem je podjetje v letu 1998 prihranilo 18.840 delovnih ur na leto, kar je vredno nekaj čez 210.000 dolarjev (Friedman 2001).

Na odločitev o vpisu otroka v vrtec znotraj podjetja v veliki meri vplivata kakovost in cena. V raziskavi iz leta 2013, kjer je sodelovalo 1113 zaposlenih na področju medicine v ZDA, so ugotovili, da bi 39 % vprašanih vpisalo otroka v vrtec v podjetju, če bi bili kakovost in cena

enakovredni kakovosti in ceni varstva, ki ga trenutno uporabljajo, 34 % pa bi o tem konkretno razmislilo. Če bi vrtec v podjetju nudil 24-urno varstvo, bi ga 46 % vprašanih uporabilo za »ful-time« varstvo svojega otroka, 45 % vprašanih pa za varstvo v nujnih primerih (npr. bolezen) (Snyder 2013).

6 EMPIRIČNI DEL

6.1 PREDSTAVITEV SKUPINE TOBAČNA

Skupino Tobačna sestavljajo tri sodobna in dinamična trgovska podjetja: Tobačna Ljubljana d.o.o., Tobačna Grosist d.o.o. in Tobačna 3DVA d.o.o. Omenjene družbe so del četrte največje svetovne tobačne industrije Imperial Tobacco. Vizija in cilji družbe so ostati vodilno podjetje na področju trženja tobačnih izdelkov, največji distributer za izdelke široke potrošnje ter največji in najboljši trgovec v segmentu trafik in kioskov na slovenskem tržišču (Tobačna Ljubljana).

V Tobačni Ljubljana so več kot 130 let proizvajali tobačne izdelke, leta 2004 pa se je proizvodna dejavnost ukinila. Danes je osnovna dejavnost podjetja prodaja in distribucija cigaret in ostalih tobačnih izdelkov. V okviru družbe Imperial Tobacco je odgovorna za slovensko tržišče, kjer ima vodilni položaj (Tobačna Ljubljana). Tobačna Grosist je prodajno in distribucijsko podjetje, kjer so asortiment s tobačnih izdelkov razširili tudi na različne izdelke za široko uporabo. Danes so distributerji za več kot 3000 izdelkov in so tako eden največjih veletrgovcev in distributerjev v Sloveniji. Za okoli 600 izdelkov različnih svetovno priznanih znamk, kot so Mentos, Loacker, Ritter Sport, Shark, Gatorade, Carlsberg, Tuborg, Frosch in drugi, je Tobačna Grosist ekskluzivni zastopnik na slovenskem trgu (Tobačna Grosist). Tobačna 3DVA se ukvarja z maloprodajo in je organizirana po franšiznem sistemu z več kot 215 prodajnimi mesti po vsej Sloveniji. Je največji in najboljši trgovec v segmentu kioskov in trafik v Sloveniji (Tobačna 3DVA).

V Tobačni Grosist je bilo v letu 2015 zaposlenih 67 oseb, v Tobačni Ljubljana 51 in v Tobačni 3DVA 14, torej je bilo v celotni Skupini Tobačna zaposlenih 132 oseb.

6.2 METODE DELA IN RAZISKOVALNI NAČRT

Metoda, ki sem jo uporabila, da bi dobila odgovore na svoja raziskovalna vprašanja, je anketni vprašalnik. Za to metodo sem se odločila, ker z njo lahko ugotovimo, kakšno je

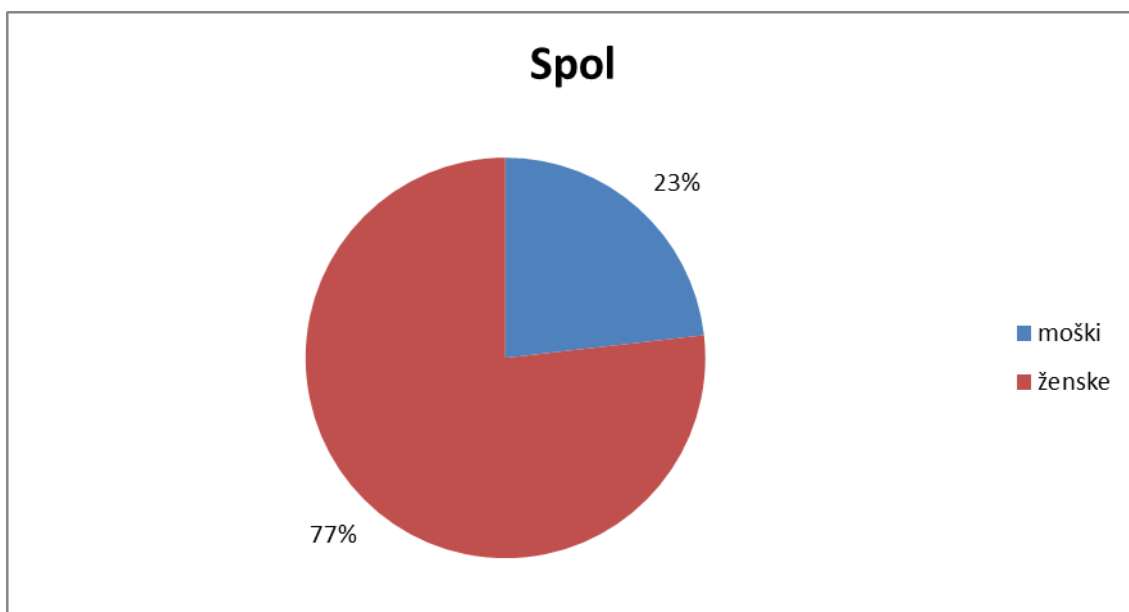
mnenje manjših in večjih skupin ljudi o določeni stvari. Osredotočila sem se predvsem na primerjavo mnenj zaposlenih na vodilnih in nevodilnih položajih. Med zaposlenimi na nevodilnih položajih pa sem se osredotočila tudi na razlike v mnenju tistih, ki imajo predšolske otroke, in tistih, ki le-teh nimajo. Med seboj sem torej primerjala tri kategorije zaposlenih: vodstvene delavce, nevodstvene delavce s predšolskimi otroki in nevodstvene delavce brez predšolskih otrok. Anketo sem naredila med zaposlenimi v Skupini Tobačna, ki so se nanjo dobro odzvali in mi s tem pomagali pri raziskavi.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 18 vprašanj in 38 spremenljivk, razdeljen pa je bil na dva sklopa vprašanj. Pri sklop se je nanašal na osebne podatke (spol, starost, stopnja izobrazbe, delovno mesto), drugi sklop pa na mnenje o vrtcu v podjetju (o smiselnosti, prednostih, slabostih, ovirah in podobno). Vprašalnik je bil anonimen in namenjen zgolj za izdelavo diplomskega dela. Aktivirala sem ga 4. 11. 2015, zaključila pa 25. 1. 2016.

6.3 VZOREC

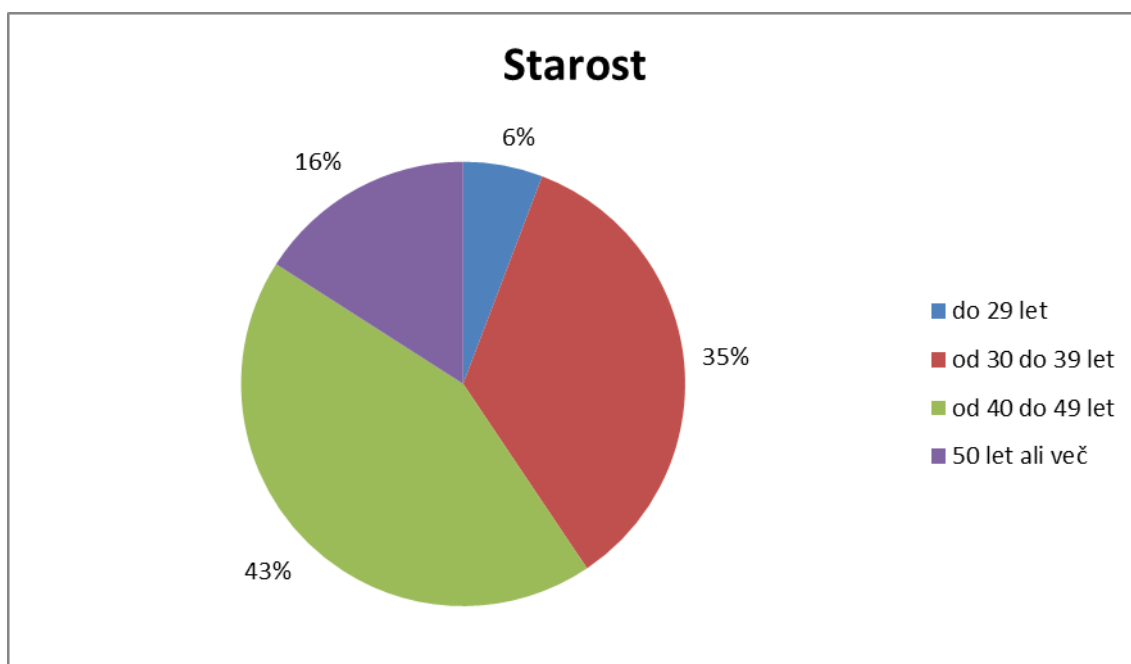
Vprašalnik sem izdelala v spletnem orodju lka, povezavo do vprašalnika pa nato poslala 97 zaposlenim v Skupini Tobačna. Anketo je do konca izpolnilo 69 oseb, 28 pa je bilo delno izpolnjenih anket, ki jih v analizi nisem upoštevala.

Graf 6.1: Spolna struktura anketirancev



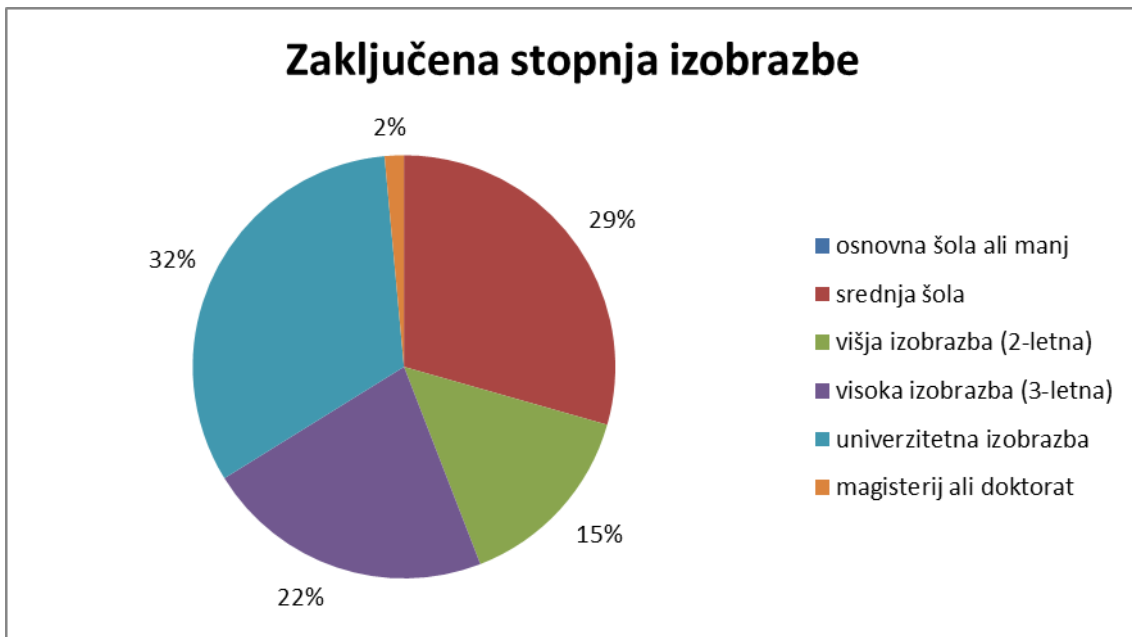
Med 69 zaposlenimi, ki so do konca izpolnili anketo, je bilo 16 moških (23 %) in 53 žensk (77 %), kar je razvidno tudi iz Grafa 6.1.

Graf 6.2: Starostna struktura anketirancev



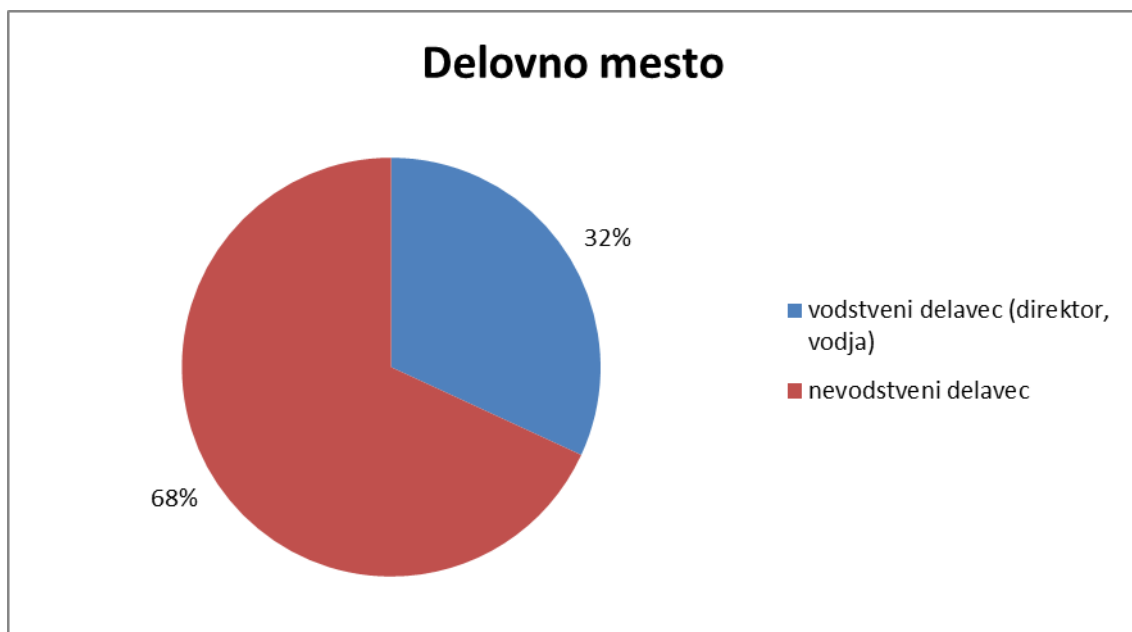
Graf 6.2 prikazuje starost anketirancev. Večina anketiranih (43 %) je starih od 40 do 49 let. Temu sledijo anketiranci stari od 30 do 39 let (35 %). Najmanj pa je mlajših od 30 let in starejših od 49 let (skupaj 22 %).

Graf 6.3: Izobrazbena struktura anketirancev



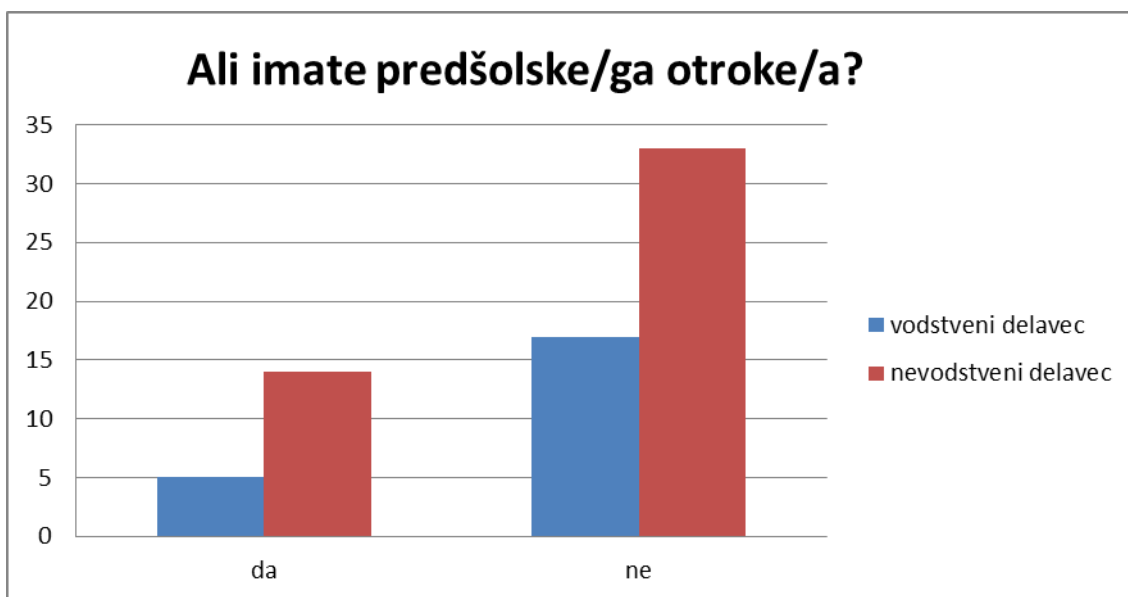
Iz Grafa 6.3 lahko razberemo, da ima največ zaposlenih (32 %) univerzitetno izobrazbo, sledi 29 % zaposlenih s srednješolsko izobrazbo in 22 % zaposlenih z visoko izobrazbo. Višjo izobrazbo ima 15 % zaposlenih, samo 1 zaposlen (2 %) pa ima magisterij ali doktorat. En anketiranec na to vprašanje ni odgovoril.

Graf 6.4: Delovno mesto anketirancev



Pri opredelitvi delovnega mesta so imeli delavci možnost izbire med vodstvenim in nevodstvenim delavcem. Kot vodstveni delavci so opredeljeni vodje in direktorji. Za vodstvene delavce se je opredelilo 32 % zaposlenih, za nevodstvene pa 68 %.

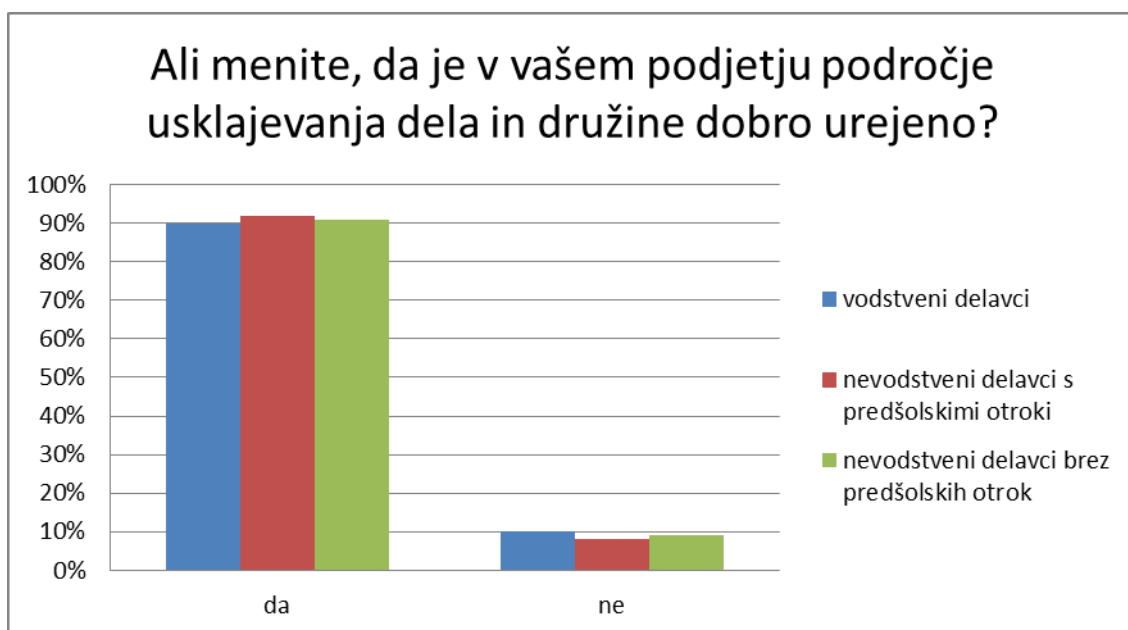
Graf 6.5: Število zaposlenih, ki imajo predšolskega otroka



Graf 6.5 prikazuje, koliko anketirancev ima trenutno predšolskega otroka. Skupaj ima predšolskega otroka 19 anketiranih, kar je 28 % vseh anketiranih. Od tega ima predšolskega otroka 5 vodstvenih delavcev in 14 nevodstvenih delavcev. 50 anketiranih trenutno nima predšolskega otroka, od tega 17 vodstvenih delavcev in 33 nevodstvenih delavcev.

6.4 PREDSTAVITEV REZULTATOV ANKETE

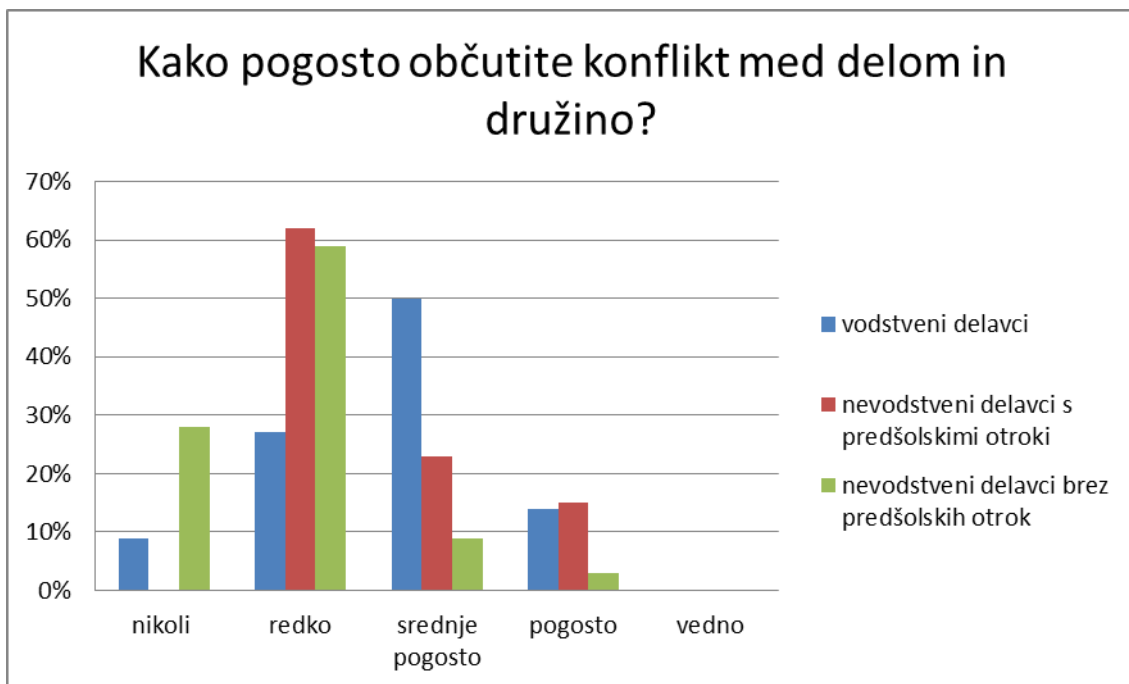
Graf 6.6: Mnenje o urejenosti usklajevanja dela in družine v podjetju



Graf 6.6 prikazuje mnenje zaposlenih o urejenosti področja usklajevanja dela in družine v podjetju. S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, ali menijo, da je to področje dobro urejeno,

in če obstajajo kakšne razlike med posameznimi kategorijami delavcev. Večina vprašanih je odgovorila, da se jim zdi to področje dobro urejeno. Med posameznimi kategorijami delavcev ni bistvenih razlik, saj je v vseh kategorijah približno 90 % anketiranih odgovorilo pritrdilno. Od vseh anketiranih jih je le 5 odgovorilo, da po njihovem mnenju področje dela in družine ni dobro urejeno. Iz odgovorov na to vprašanje je torej razvidno, da so zaposleni zadovoljni z urejenostjo usklajevanja dela in družine v podjetju.

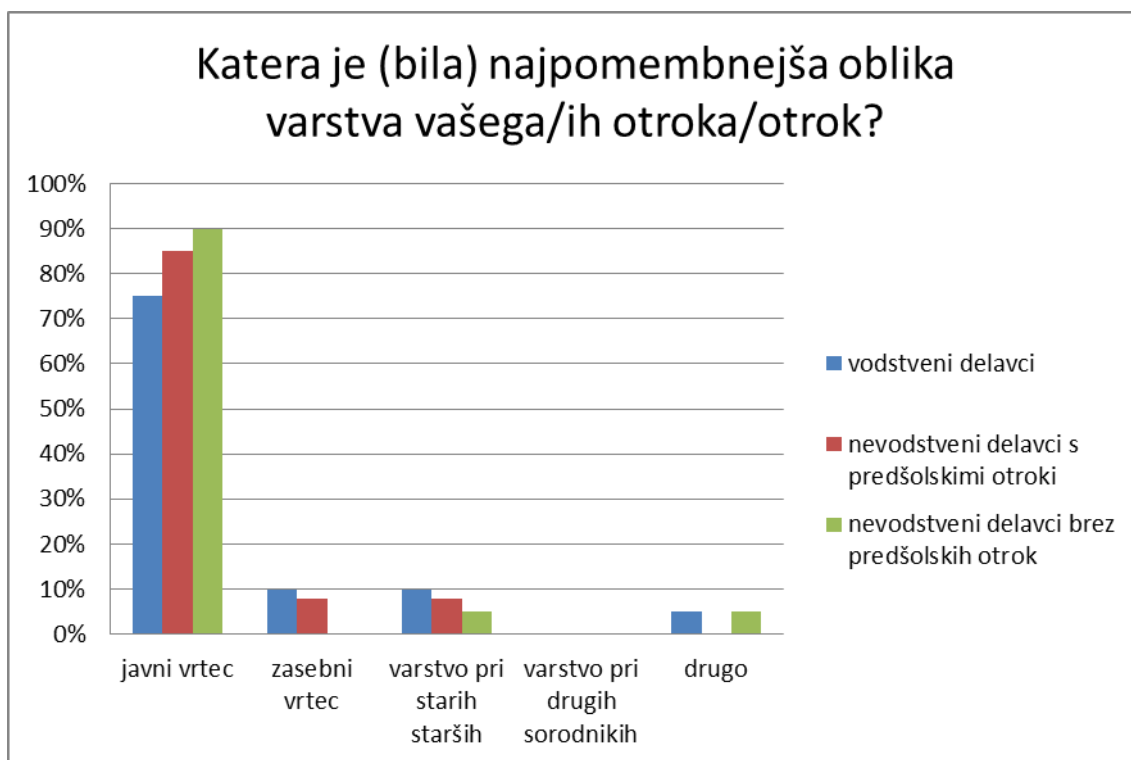
Graf 6.7: Pogostost prisotnosti konflikta med delom in družino



Graf 6.7 prikazuje pogostost prisotnosti konflikta med delom in družino. Tako kot prejšnje vprašanje tudi to vprašanje kaže na to, da ima podjetje področje usklajevanja dela in družine dokaj dobro urejeno, saj je največ anketirancev odgovorilo, da le redko občutijo konflikt (49 % vseh anketirancev). Med posameznimi kategorijami pa je kar nekaj razlik. Izstopajo vodstveni delavci, saj jih je največ odgovorilo, da konflikt med delom in družino občutijo srednje pogosto (50 % vodstvenih delavcev). V najmanjši meri konflikt občutijo nevodstveni delavci brez predšolskih otrok, saj jih je kar 28 % odgovorilo, da konflikta ne občutijo nikoli. Noben izmed anketirancev na odgovor ni odgovoril z »vedno«.

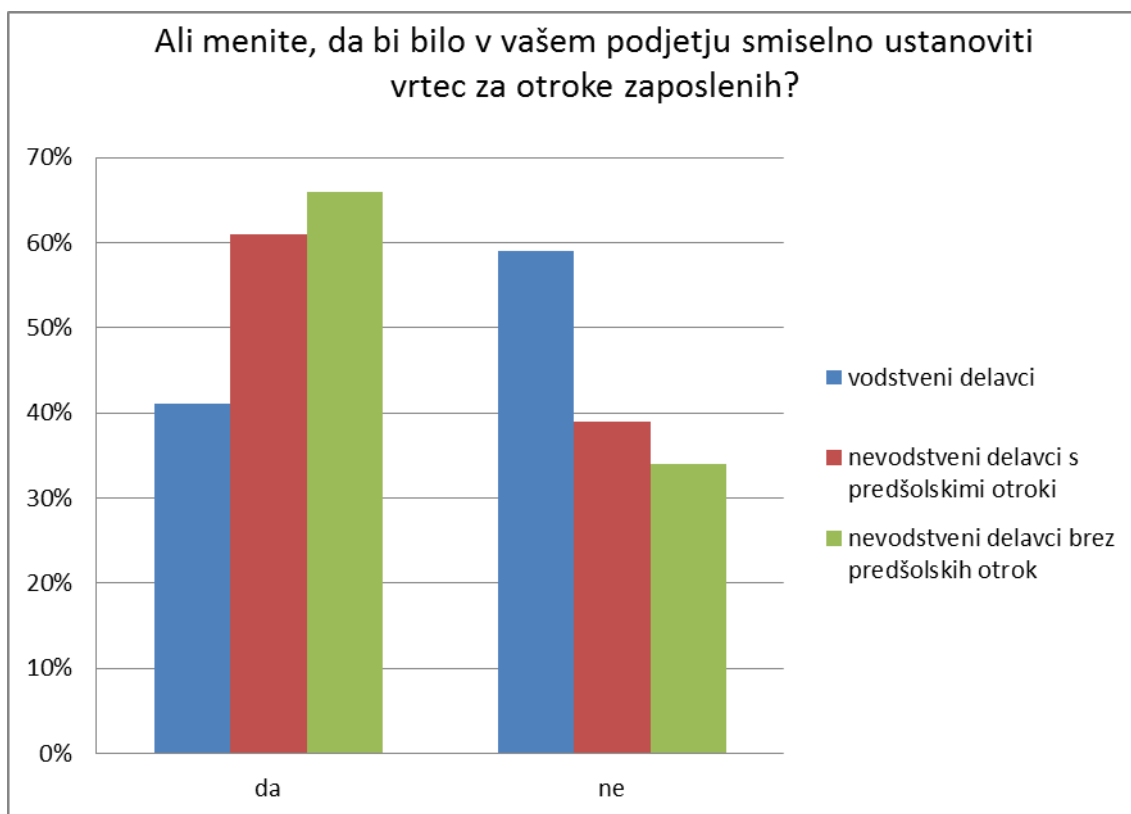
Iz odgovorov na prejšnji dve vprašanji torej lahko sklepamo, da se zaposleni v podjetju dobro počutijo in nimajo večjih problemov z usklajevanjem družinskih in delovnih obveznosti.

Graf 6.8: Najpomembnejše oblike varstva otrok zaposlenih v podjetju



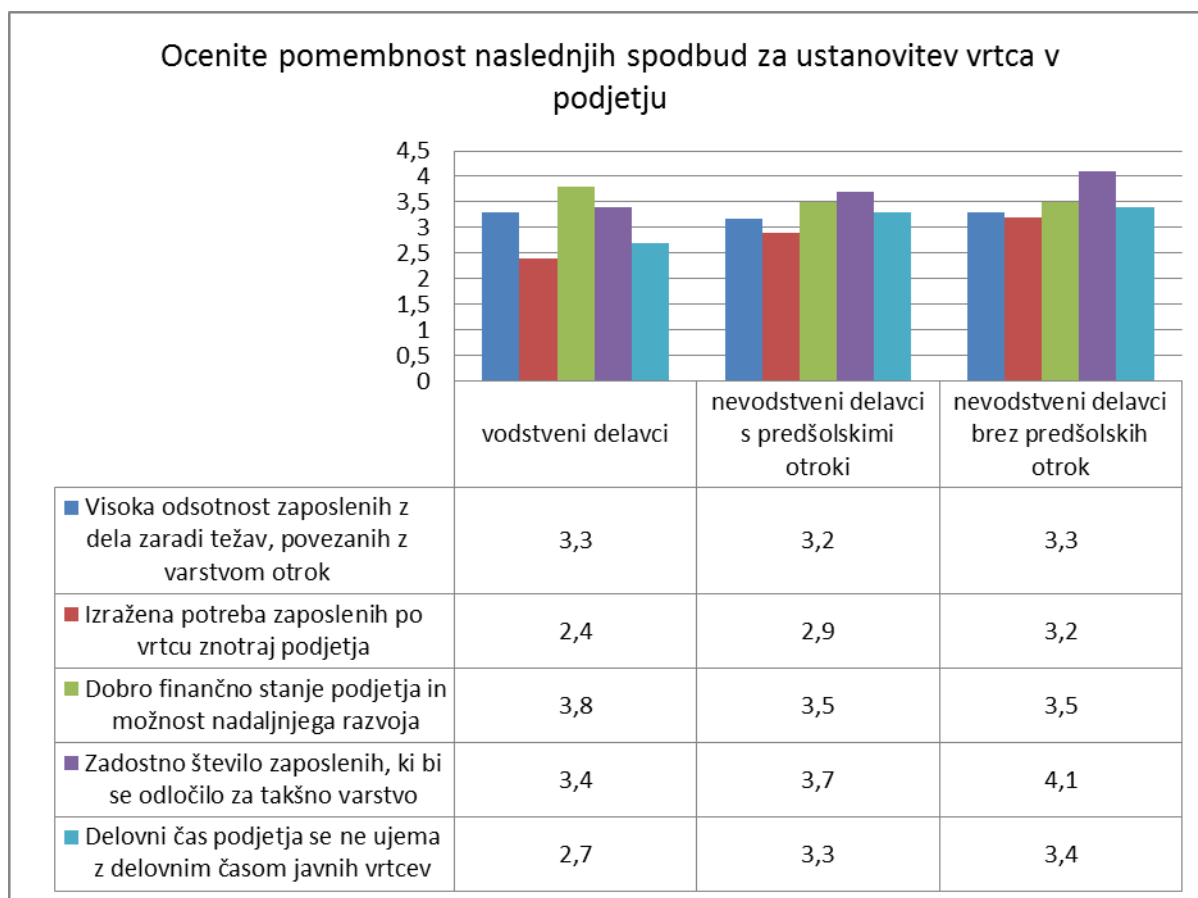
Graf 6.8 prikazuje najpomembnejše oblike varstva otrok za posamezne kategorije delavcev. Na to vprašanje je 15 zaposlenih odgovorilo, da nimajo otroka in teh nisem upoštevala pri analizi. Upoštevala sem torej zgolj tiste, ki imajo otroka (predšolskega ali starejšega). Že na prvi pogled lahko opazimo, da ni bistvenih razlik med posameznimi kategorijami delavcev. Za vse kategorije je (bila) najpomembnejša oblika varstva otrok/a javni vrtec. Takšno obliko vrta je koristilo oziroma koristi 90 % nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok, 85 % nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in 75 % vodstvenih delavcev. Za zasebni vrtec so se odločili samo vodstveni delavci (10 %) in nevodstveni delavci s predšolskimi otroki (8 %). Otroka je imelo oziroma ima v varstvu pri starih starših 10 % vodstvenih delavcev, 8 % nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in 5 % nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok. Noben od zaposlenih ni imel oziroma nima otroka v varstvu pri katerem drugem sorodniku. 2 zaposlena (1 vodstveni delavec in 1 nevodstveni delavec brez predšolskih otrok) sta na to vprašanje odgovorila z »drugo«, vendar pa nista navedla, kako sta imela poskrbljeno za varstvo svojega otroka.

Graf 6.9: Mnenje o smiselnosti ustanovitve vrta v podjetju



Na vprašanje o smiselnosti ustanovitve vrta v podjetju je 66 % nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok in 61 % nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki odgovorilo pritrdilno. Vodstvenim delavcem pa se ustanovitev vrta v podjetju ne zdi smiselna, saj so pritrdilno odgovorili le v 41 %. Posplošim torej lahko, da se nevodstvenim delavcem zdi smiselno, da bi v podjetju ustanovili vrtec za otroke zaposlenih, vodstvenim delavcev pa ne. Je pa zanimivo, da je odstotek nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki, ki so na vprašanje odgovorili z »da«, manjši kot odstotek nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok. To lahko kaže na to, da imajo za varstvo svojih otrok relativno dobro poskrbljeno.

Graf 6.10: Pomembnost spodbud za ustanovitev vrtca v podjetju

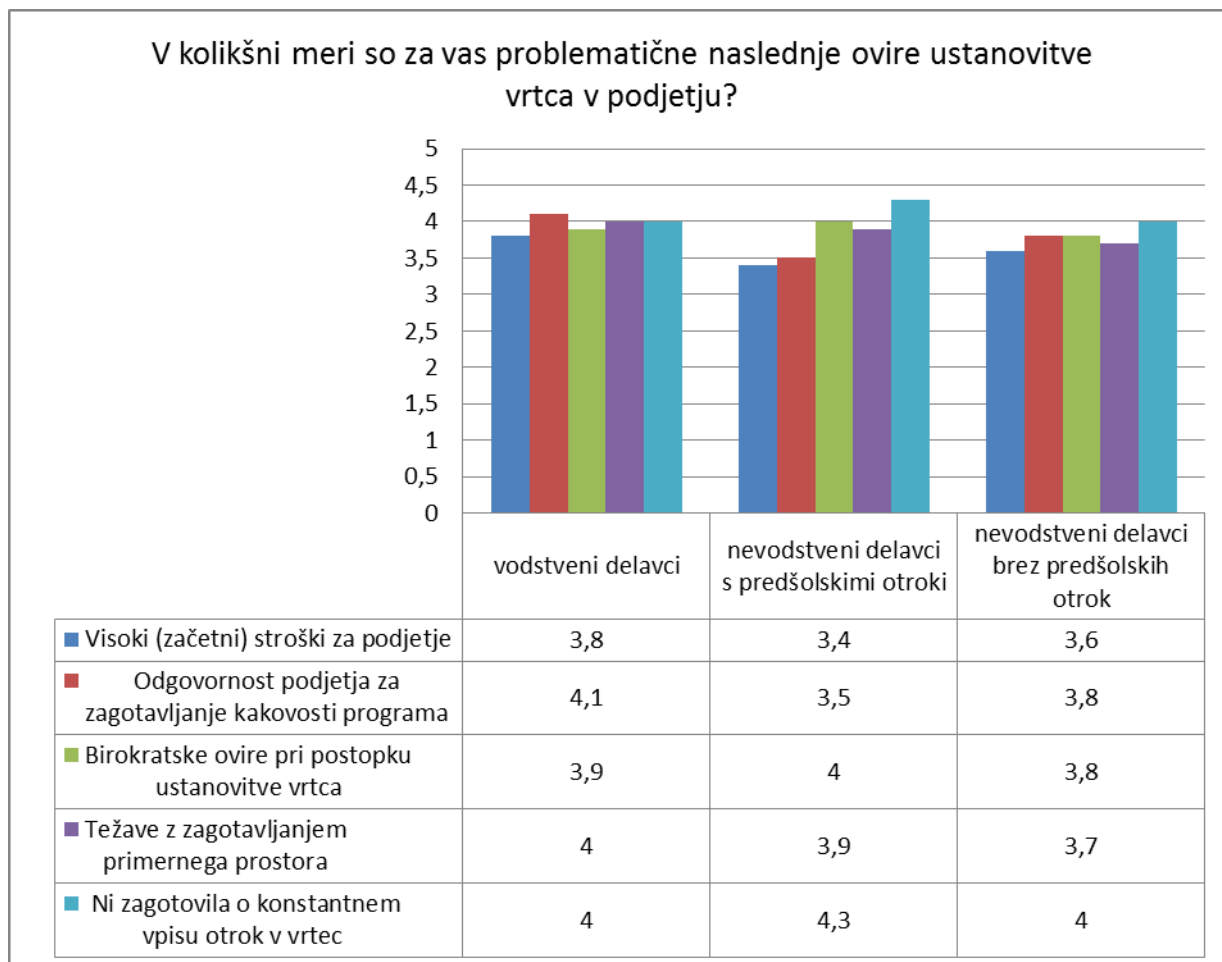


Z vprašanjem o oceni pomembnosti posameznih spodbud za ustanovitev vrtca v podjetju, ki jih prikazuje graf 6.10, sem želela preveriti, kateri so najpomembnejši dejavniki za ustanovitev vrtca v podjetju po mnenju zaposlenih in ali se mnenje med posameznimi kategorijami zaposlenih razlikuje. Anketiranci so posamezne dejavnike ocenili na lestvici od 1 (sploh ni pomembno) do 5 (zelo pomembno). Pri analizi sem uporabila povprečja odgovorov. Pri primerjavi sem upoštevala vrtni red posameznih dejavnikov po pomembnosti za posamezno kategorijo delavcev, nisem pa toliko upoštevala dejanske ocene vrednosti posameznega dejavnika.

Za nevodstvene delavce brez predšolskih otrok in za nevodstvene delavce s predšolskimi otroki je najpomembnejša spodbuda zadostno število zaposlenih, ki bi se odločili za takšno varstvo (4,1 in 3,7). Za vodstvene delavce pa je najpomembnejša spodbuda dobro finančno stanje podjetja in možnost nadaljnjega razvoja (3,8). Najmanj pomembna spodbuda za vse kategorije delavcev je izražena potreba zaposlenih po vrtcu znotraj podjetja. Kljub temu da so jo vse kategorije ocenile kot najmanj pomembno, pa se tudi znotraj te spodbude med kategorijami pojavi kar precejšnja razlika v oceni pomembnosti, saj so jo kot srednje

pomembno ocenili nevodstveni delavci (2,9 in 3,2), kot nepomembno pa vodstveni delavci (2,4).

Graf 6.11: Problematičnost ovir pri ustanovitvi vrtca v podjetju

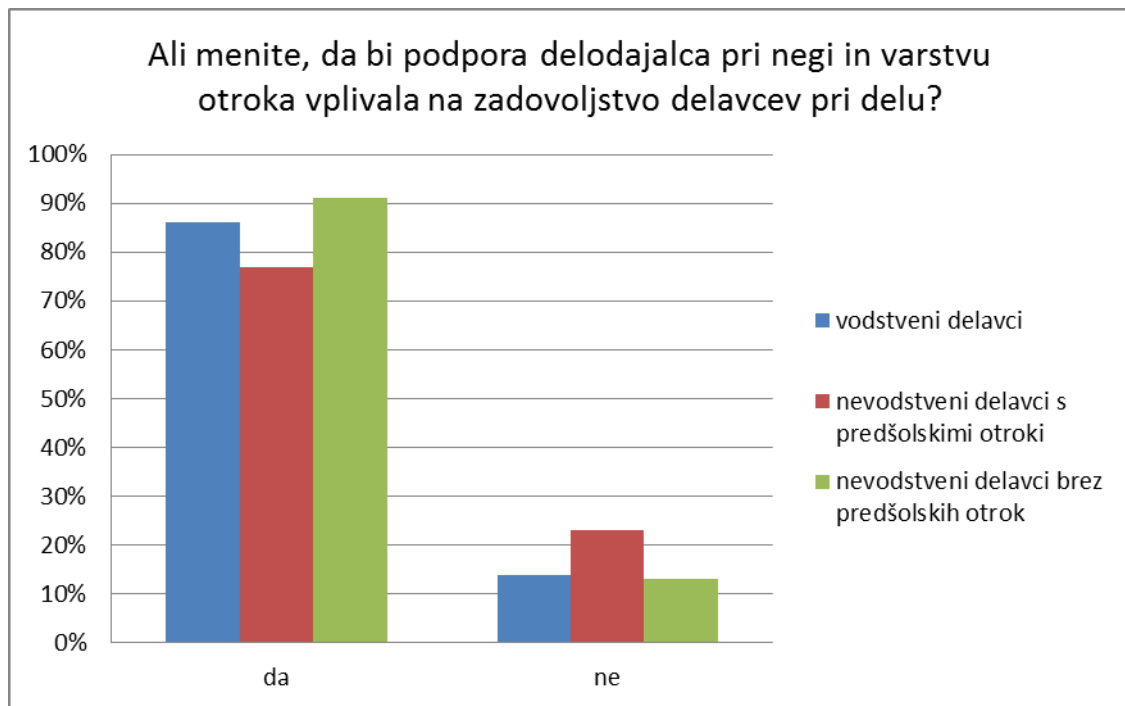


Graf 6.11 prikazuje problematičnost posameznih ovir pri ustanovitvi vrtca v podjetju. S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, katere so po mnenju zaposlenih najbolj problematične ovire in, prav tako kot pri prejšnjem vprašanju, ali se pojavijo razlike v mnenju med posameznimi kategorijami. Anketiranci so dejavnike ocenili od 1 (sploh ni problematično) do 5 (zelo problematično), za analizo pa sem uporabila povprečja ocen vsakega dejavnika. Prav tako kot pri prejšnjem vprašanju sem upoštevala vrstni red posameznih dejavnikov po problematičnosti za vsako kategorijo delavcev.

Vse kategorije delavcev so vse dejavnike v povprečju ocenile od 3,4 navzgor, kar pomeni, da se jim vsi dejavniki zdijo problematični pri ustanovitvi vrtca v podjetju. Vodstveni delavci so kot najbolj problematično oviro ocenili dejavnik odgovornosti podjetja za zagotavljanje kakovosti programa, kateremu so v povprečju pripisali oceno 4,1. Tako nevodstveni delavci

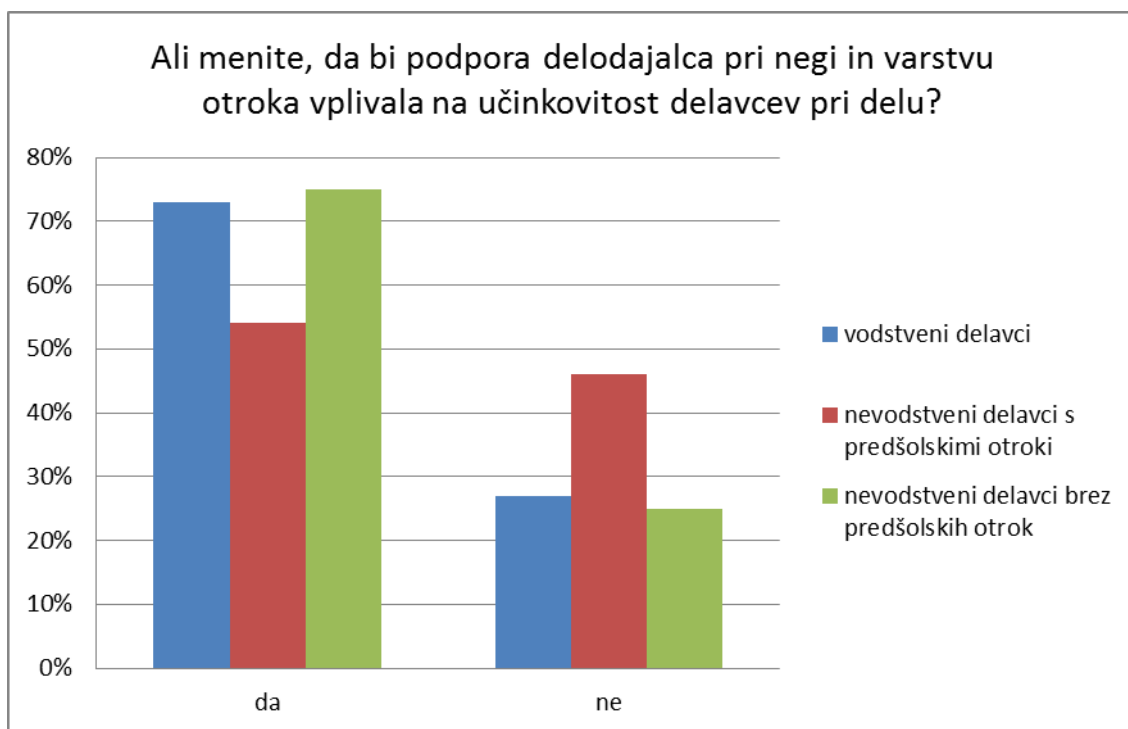
brez predšolskih otrok, kot tudi nevodstveni delavci s predšolskimi otroki so kot najbolj problematično oviro ocenili to, da ni zagotovila o konstantnem vpisu otrok v vrtec. Nevodstveni delavci brez predšolskih otrok so tej oviri pripisali oceno 4, nevodstveni delavci s predšolskimi otroki pa oceno 4,3. Za vse kategorije delavcev so najmanj problematična ovira visoki (začetni) stroški za podjetje.

Graf 6.12: Vpliv podpore delodajalca na zadovoljstvo delavcev pri delu



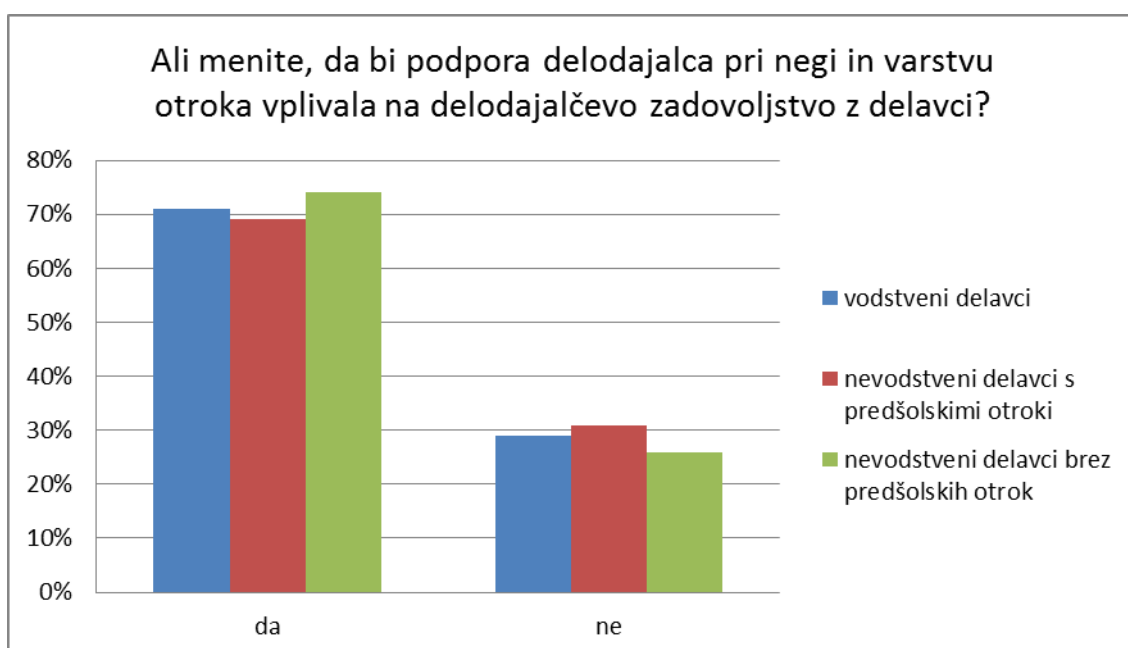
Graf 6.12 prikazuje odgovore na vprašanje, ali se zaposlenim zdi, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na zadovoljstvo delavcev pri delu. Večina vprašanih je odgovorila z »da«. Kljub temu pa se s tem v največji meri strinjajo nevodstveni delavci brez predšolskih otrok, kjer je pritrdilno odgovorilo kar 91 % vprašanih. Največji odstotek vprašanih, ki so odgovorili z »ne«, pa je pri kategoriji nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki, in sicer 23 %. Vodstveni delavci so v 86 % odgovorili z »da« in v 14 % z »ne«.

Graf 6.13: Vpliv podpore delodajalca na učinkovitost delavcev pri delu



Na vprašanje, ali menijo, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na učinkovitost delavcev pri delu, so vodstveni in nevodstveni delavci brez predšolskih otrok v večini odgovorili pritrdilno. Z vplivom na učinkovitost delavcev pri delu se namreč strinja 73 % vodstvenih delavcev in 75 % nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok. Odstopajo nevodstveni delavci s predšolskimi otroki, kjer jih je 54 % odgovorilo z »da« in 46 % z »ne«.

Graf 6.14: Vpliv podpore delodajalca na delodajalčevo zadovoljstvo z delavci



Na vprašanje, ali menijo, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na delodajalčevo zadovoljstvo z delavci, je prav tako večina vprašanih odgovorila pritrdilno. Med posameznimi kategorijami delavcev ni posebnih odstopanj. V vseh kategorijah je približno 70 % vprašanih odgovorilo z »da« in približno 30 % z »ne«.

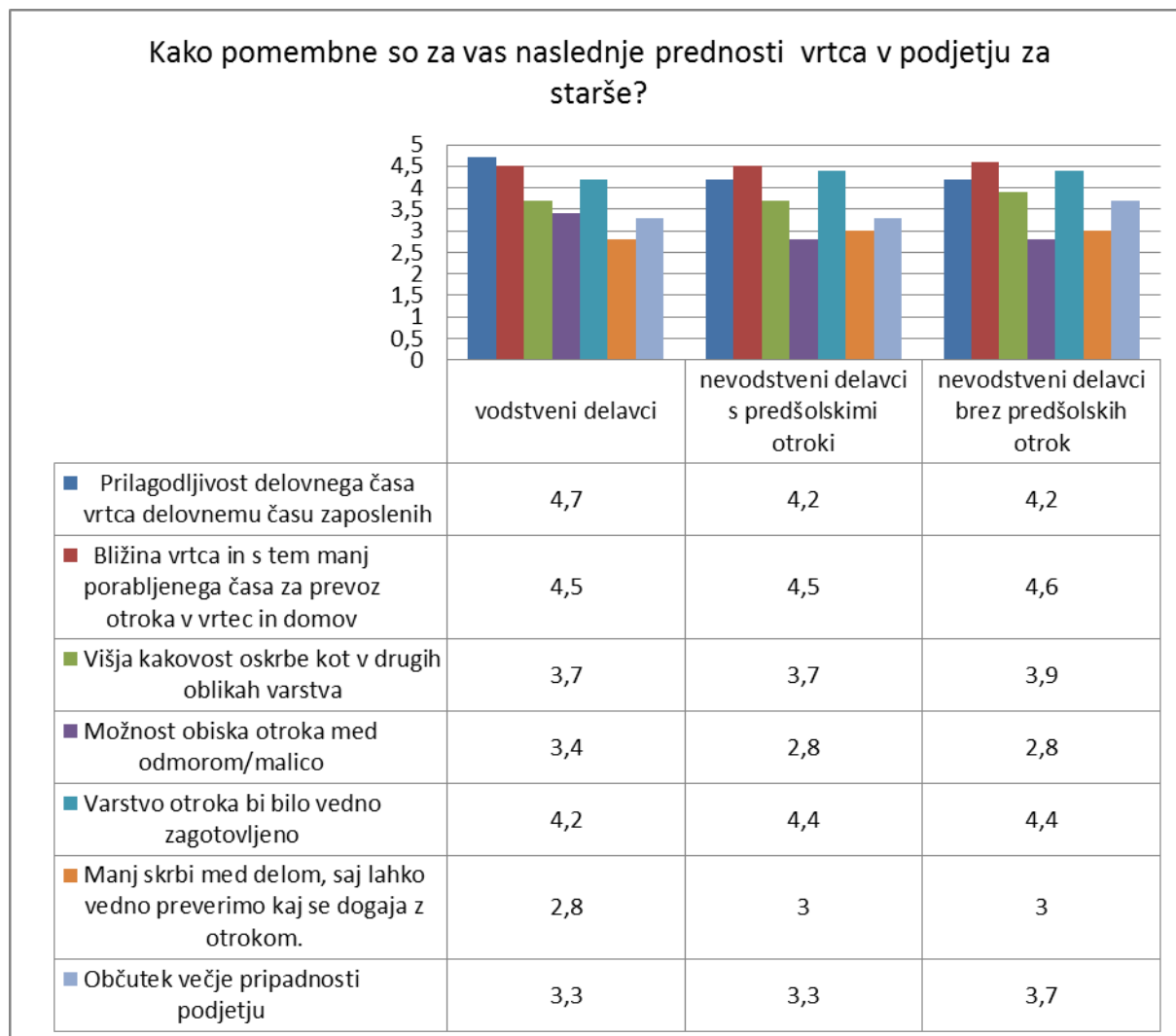
Graf 6.15: Vpliv cene na odločitev o vključitvi otroka v vrtec v podjetju



Pri tem vprašanju me je zanimalo, kako bi cena vrtca znotraj podjetja vplivala na odločitev zaposlenih glede vključitve otroka v tak vrtec. Največ nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok (65 %) in vodstvenih delavcev (52 %) je odgovorilo, da bi otroka vpisali, če bi bila cena vrtca v podjetju enaka ceni javnega vrtca. Sledi odgovor, da bi otroka vpisali le v primeru, če bi bila cena vrtca v podjetju nižja od cene ostalih možnosti varstva otroka (26 % in 24 %). 5 % vodstvenih delavcev in 3 % nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok bi otroka vpisalo v vrtec v podjetju ne glede na ceno. 14 % vodstvenih delavcev je izbralo odgovor »drugo«, kjer so navedli, da otroka ne bi vpisali v tak vrtec, ne glede na ceno. Nekoliko odstopajo nevodstveni delavci s predšolskimi otroki, kjer je enako število vprašanih (46 %) odgovorilo, da bi otroka vpisali v vrtec v podjetju, če bi bila cena vrtca v podjetju nižja od cene drugih možnosti varstva otroka in če bi bila cena vrtca v podjetju enaka kot cena javnega

vrta. 8 % nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki pa je odgovorilo, da bi otroka vpisali v omenjeni vrtec ne glede na ceno.

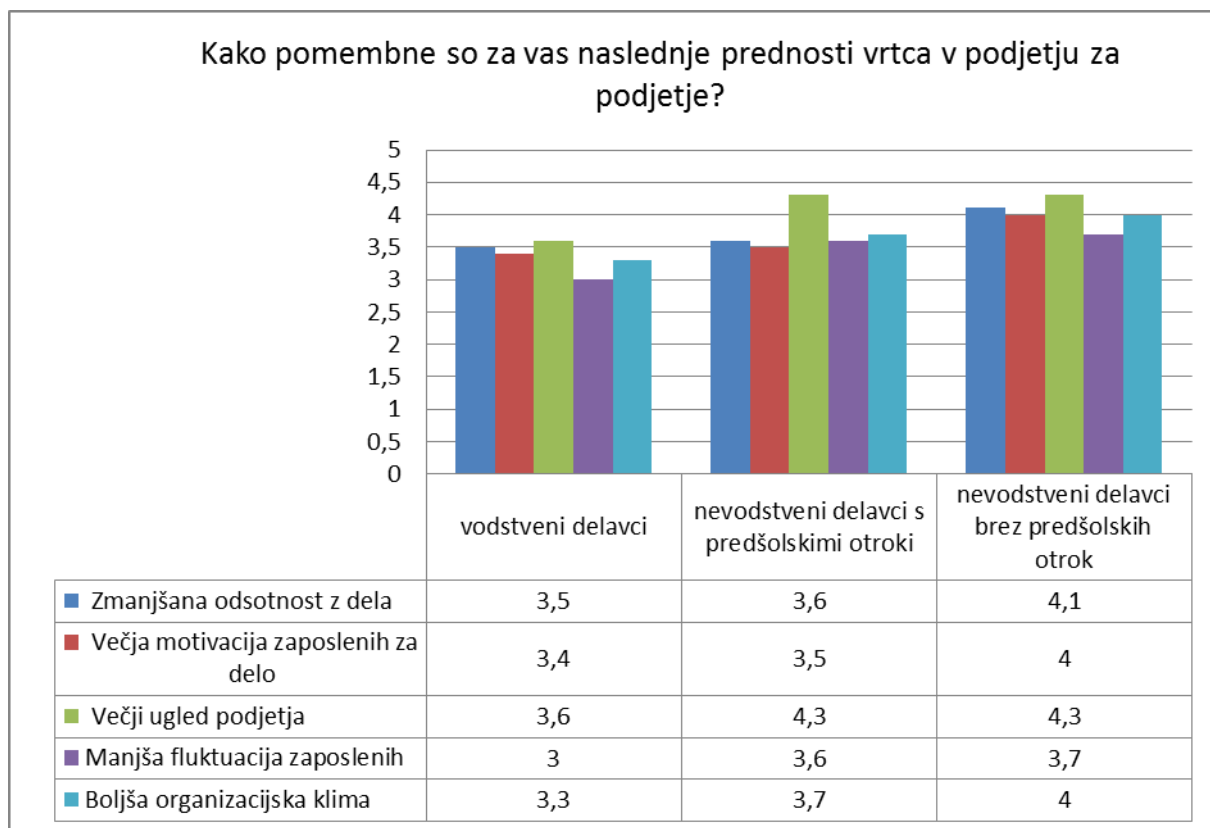
Graf 6.16: Prednosti vrta v podjetju za starše



Vodstveni delavci so kot najpomembnejšo prednost vrta v podjetju za starše ocenili prilagodljivost delovnega časa vrta delovnemu času zaposlenih. Temu dejavniku so pripisali kar oceno 4,7, kar pomeni, da je za njih to »zelo pomembno«. Nevodstveni delavci, tako tisti s predšolskimi otroki kot tudi tisti brez njih, so najvišje ocenili dejavnik bližine vrta delovnemu mestu zaposlenih (4,5 in 4,6), temu pa hitro sledi odgovor »varstvo otroka bi bilo vedno zagotovljeno« (obe kategoriji sta ta dejavnik ocenili s povprečno oceno 4,4). Vodstveni delavci so najmanjši pomen pripisali temu, da imajo zaposleni med delovnim časom manj skrbi (2,8), saj lahko vedno preverijo, kaj se dogaja z otrokom, nevodstveni delavci pa možnosti obiska otroka med malico/odmorom (2,8).

Kakšnih večjih razhajanj v oceni pomembnosti posameznih dejavnikov med vsemi tremi kategorijami ni bilo. Največja razlika se pojavi pri možnosti obiska otroka med odmorom/malico in prilagodljivosti delovnega časa vrtca delovnemu času zaposlenih, kjer je bila razlika v oceni 0,6 oziroma 0,5 točke (za vodstvene delavce sta oba dejavnika pomembnejša kot za nevodstvene delavce). Najbolj enotni so bili pri oceni bližine vrtca delovnemu mestu zaposlenih, kjer so v povprečju podali ocene od 4,5 do 4,6.

Graf 6.17: Prednosti vrtca v podjetju za podjetje

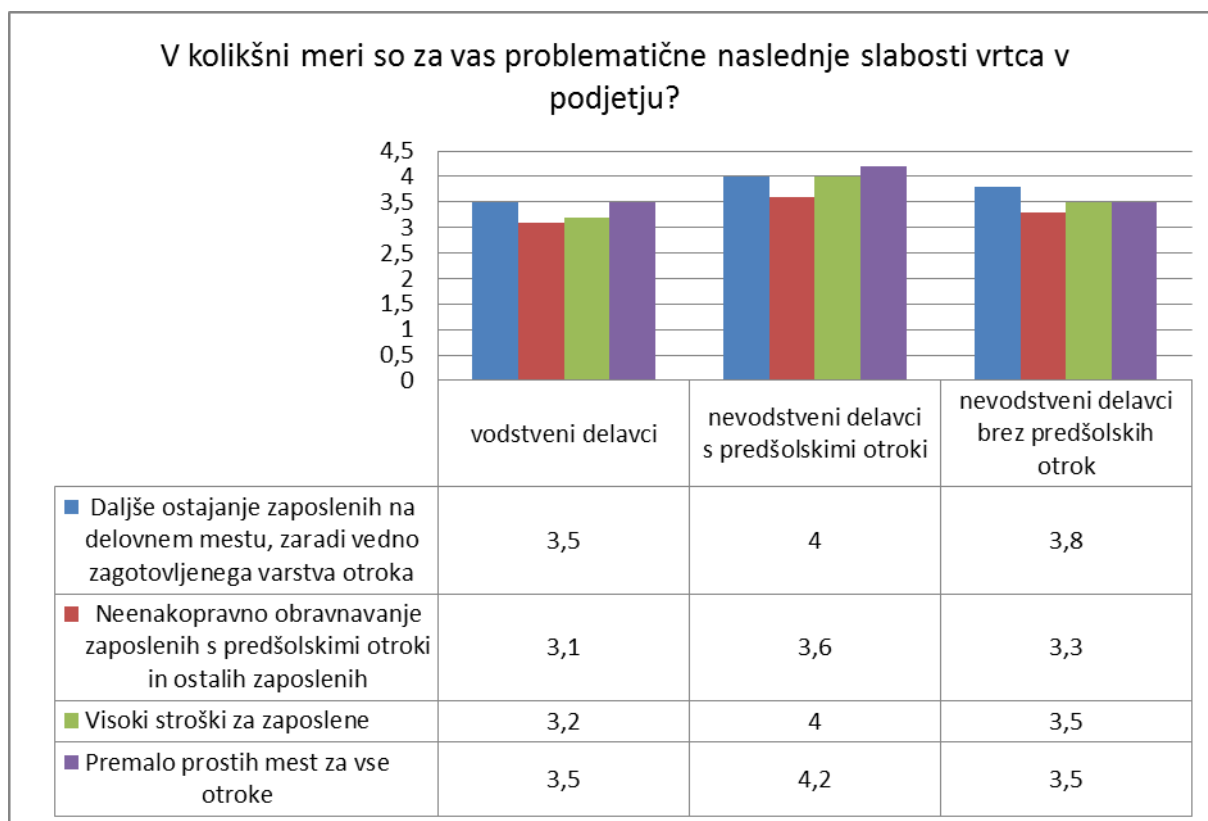


Na grafu 6.17 so prikazane prednosti vrtca v podjetju za podjetje. Tudi pri tem vprašanju so anketiranci pomembnost posamezne prednosti ocenili z oceno od 1 do 5.

Vse kategorije so kot najpomembnejšo prednost ocenile večji ugled podjetja, vendar pa se nevodstvenim delavcem ta prednost zdi pomembnejša kot vodstvenim delavcem, saj so ji v povprečju pripisali za 0,7 točke večjo pomembnost. Kot najmanj pomembno prednost so vodstveni delavci (3) in nevodstveni delavci brez predšolskih otrok (3,7) ocenili manjšo fluktuacijo zaposlenih, nevodstveni delavci s predšolskimi otroki (3,5) pa večjo motivacijo zaposlenih za delo.

Nevodstveni delavci brez predšolskih otrok so vse prednosti ocenili z višjo oceno kot ostali dve kategoriji. Vse prednosti so v ocenili s povprečno oceno med 3,7 in 4,3. Vodstveni delavci pa so vse prednosti ocenili z nižjo oceno kot ostali dve kategoriji. Pripisali so jim povprečne ocene od 3 do 3,6. Med tema dvema kategorijama zaposlenih se torej pojavi kar velika razlika v oceni posameznih prednosti vrtca za podjetje.

Graf 6.18: Slabosti vrtca v podjetju



S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, katere so najbolj problematične slabosti vrtca v podjetju po mnenju posameznih kategorij zaposlenih. Zopet so vodstveni delavci vse slabosti ocenili z oceno manjše problematičnosti kot ostali dve kategoriji. Vse kategorije delavcev so kot najmanj problematično slabost ocenile neenakopravno obravnavanje zaposlenih s predšolskimi otroki in ostalih zaposlenih (od 3,1 do 3,6). Nevodstveni delavci brez predšolskih otrok so kot najbolj problematično oviro ocenili daljše ostajanje na delovnem mestu zaradi vedno zagotovljenega varstva otroka (3,8), nevodstveni delavci s predšolskimi otroki pa premalo prostih mest za vse otroke (4,2). Vodstveni delavci so obe slabosti prej navedeni slabosti ocenili kot najbolj problematični, saj so ju ocenili z enako oceno (3,5).

Nevodstveni delavci s predšolskimi otroki so v povprečju vse slabosti ocenili z višjo oceno problematičnosti kot ostali dve kategoriji, vodstveni delavci pa so vse slabosti ocenili s

povprečno nižjo oceno od ostalih dveh kategorij. Največja razlika v mnenju pa se pojavi pri dejavniku visokih stroškov za zaposlene. Tukaj je razlika za eno celo oceno, kjer so vodstveni delavci podali oceno 3 (srednje problematično), nevodstveni delavci s predšolskimi otroki pa oceno 4 (problematično). Nevodstveni delavci brez predšolskih otrok so ta dejavnik ocenili s 3,5, torej ravno vmes med ostalima kategorijama.

7 DISKUSIJA

Anketni vprašalnik je potrdil mojo predhodno seznanjenost s številom zaposlenih, ki imajo predšolske otroke (28 % zaposlenih, ki so izpolnili anketo), kar je bil glavni razlog za omenjeno raziskavo, saj ima podjetje glede na število zaposlenih s predšolskimi otroki po mojem mnenju potencial za ustanovitev vrtca v podjetju. Prav tako moje izkušnje v času študentskega dela v podjetju kažejo na to, da imajo zaposleni pogosto težave z vožnjo otrok v vrtec in iz njega. Vendar pa sem med raziskavo prišla do kar nekaj zanimivih in presenetljivih ugotovitev. Zaposleni na splošno menijo, da je v podjetju področje usklajevanja dela in družine dobro urejeno. Tudi s konfliktom med delom in družino se v večini primerov le redko srečujejo, nekoliko pogosteje se ta konflikt pojavlja le pri delavcih na vodstvenih položajih. V najmanjši meri pa se s konfliktom srečujejo nevodstveni delavci brez predšolskih otrok. Razlog za to se verjetno skriva tudi v naravi dela, saj imajo delavci na vodstvenih položajih odgovornejše delo in se tudi v popoldanskem času, ko niso v službi, ukvarjajo z določenimi problemi, ki zadevajo njihovo delo, medtem ko nevodstveni delavci popoldanski čas lahko v večji meri namenijo svojim družinskim obveznostim.

V nadaljevanju ankete sem se osredotočila predvsem na mnenje zaposlenih o ustanovitvi vrtca v podjetju, na spodbude za njegovo ustanovitev, ovire, ki pri tem nastanejo, ter na njegove prednosti in slabosti. Večina zaposlenih (83 %) je kot najpomembnejšo obliko varstva svojih otrok navedla javni vrtec. Ta odgovor je povsem pričakovan, saj imamo v Sloveniji sistem javnih vrtcev dobro urejen in v primerjavi s tujino se na tem področju pojavlja veliko manj težav. Tisti, ki mesta v javnem vrtcu niso uspeli dobiti, pa imajo otroke v varstvu v zasebnih vrtcih ali pri starih starših. Kljub temu da ima večina zaposlenih s predšolskimi otroki zagotovljeno varstvo, pa jih 61 % meni, da bi bilo v Skupini Tobačna podjetju smiselno ustanoviti vrtec. S tem se strinjajo tudi nevodstveni delavci brez predšolskih otrok (66 % jih meni, da bi bila ustanovitev vrtca v podjetju smiselna). Nekoliko manj pa so nad tem navdušeni vodstveni delavci, ki so pritrdilno odgovorili le v 41 %. Iz tega lahko sklepam, da

imajo delavci na nevodstvenih položajih nekoliko več težav z varstvom otroka kot vodstveni delavci.

Za obe kategoriji nevodstvenih delavcev je najpomembnejša spodbuda za ustanovitev vrtca v podjetju zadostno število zaposlenih, ki bi se odločilo za takšno varstvo, za vodstvene delavce pa dobro finančno stanje podjetja in možnost razvoja. Zanimivo je, da so vse kategorije delavcev kot najmanj pomembno spodbudo navedle izraženost potrebe zaposlenih po vrtcu znotraj podjetja. To da občutek, kot da želje zaposlenih niso pomembne. Pri odgovorih glede problematičnosti posameznih ovir pri ustanovitvi vrtca v podjetju so se prav tako pojavile razlike v mnenju med vodstvenimi in nevodstvenimi delavci. Za vodstvene delavce je najbolj problematična ovira odgovornost podjetja za zagotavljanje kakovosti programa, za obe kategoriji nevodstvenih delavcev pa dejstvo, da ni zagotovila o konstantnem vpisu otrok v vrtec. Glede najmanj problematične ovire pa so se vse tri kategorije strinjale, da so to visoki (začetni) stroški za podjetje.

Večina vseh anketiranih je tudi mnenja, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na zadovoljstvo delavcev pri delu, učinkovitost delavcev pri delu in na zadovoljstvo delodajalca z delavci. Nekoliko odstopajo le nevodstveni delavci s predšolskimi otroki, ki niso ravno prepričani v to, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na učinkovitost delavcev pri delu. S tem se strinja 54 % nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki, ne strinja pa se 46 %. To lahko povežemo z raziskavo Kossek in Nichol (1992), ki sta ugotovila, da med vrtcem znotraj podjetja in produktivnostjo zaposlenih ni neposredne povezave. Prav tako kot za produktivnost je tudi za učinkovitost zaposlenih potrebna motivacija za delo in po njunih ugotovitvah je to stvar vodstva podjetja in ne posledica vrtca v podjetju.

Zanimive so bile tudi ugotovitve na vprašanje o vplivu cene na odločitev o vključitvi otroka v vrtec v podjetju. Cena bi najbolj vplivala na odločitev nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki, saj bi morala biti nižja ali enaka ceni javnega vrtca oziroma ostalih možnosti varstva, da bi se odločili za takšno obliko varstva. Za ostali dve kategoriji bi bilo dovolj že, če bi bila cena vrtca v podjetju enaka ceni javnega vrtca. Ugotovitev, da cena vrtca manj vpliva na vodstvene in nevodstvene delavce brez predšolskih otrok lahko povežemo z ugotovitvami Connelly in drugih (2004), ki so v raziskavi ugotovile, da so tudi zaposleni, ki ne uporabljajo vrtca znotraj podjetja, pripravljeni plačati določeno vsoto denarja za ustanovitev in obratovanje vrtca. Je pa zanimivo, da 14 % vodstvenih delavcev otroka ne bi vpisalo v vrtec v

podjetju ne glede na ceno. Za tem se lahko skrivajo različni vzroki. Ta rezultat tudi potrди razliko v mnenju vodstvenih in nevodstvenih delavcev glede smiselnosti ustanovitve vrtca, saj 14 % vodstvenih delavcev vrtca ne bi koristilo – zanje torej ustanovitev ni smiselna.

Glede mnenja o prednostih in slabostih vrtca v podjetju se pojavi kar nekaj razlik med posameznimi kategorijami delavcev, predvsem med vodstvenimi in nevodstvenimi (obema kategorijama). Po mnenju vodstvenih delavcev je najpomembnejša prednost vrtca v podjetju za starše prilagodljivost delovnega časa vrtca delovnemu času zaposlenih, medtem ko sta za obe kategoriji nevodstvenih delavcev najpomembnejši prednosti bližina vrtca delovnemu mestu delavca ter vedno zagotovljeno varstvo otroka. S tem, ko se vrtec nahaja v podjetju, namreč lahko prihranijo veliko časa pri vožnji do vrtca in tako lahko več popoldanskega časa preživijo z otroki. Glede prednosti vrtca v podjetju za samo podjetje se vse tri kategorije delavcev strinjajo, da je najpomembnejša prednost večji ugled podjetja. Podjetje, ki ima lastni vrtec, naj bi po njihovem mnenju torej uživalo večji ugled kot tista podjetja, ki ga nimajo. To bi lahko pozitivno vplivalo tudi na zaposlovanje novega kadra, saj bi bilo podjetje zaradi te ugodnosti bolj privlačno za iskalce zaposlitve. Te ugotovitve so skladne z ugotovitvami Friedman (2001) ter Matos in Galinsky (2014), ki so kot eno izmed treh najpogostejših razlogov za ustanovitev vrtca znotraj podjetja navedli privlačnost podjetja za iskalce zaposlitve.

Za nevodstvene delavce s predšolskimi otroki je najbolj problematična slabost premalo prostih delovnih mest za vse otroke, za nevodstvene delavce brez predšolskih otrok pa daljše ostajanje zaposlenih na delovnem mestu. Po mnenju vodstvenih delavcev pa sta najbolj problematični slabosti vrtca v podjetju obe prej navedeni slabosti, saj so ju ocenili z enako povprečno oceno. Če zaposleni ostajajo v službi preko rednega 8-urnega delovnika, lahko pride do izgorelosti in tako tudi do manjše učinkovitosti pri delu. V primeru, če bi podjetje ponujalo premalo prostih mest za vse predšolske otroke, pa bi se nekateri zaposleni počutili diskriminirane in bi imeli o podjetju slabo mnenje. Vse tri kategorije so kot najmanj problematično slabost ocenile neenakopravno obravnavanje zaposlenih, ki imajo predšolske otroke in tistih, ki jih nimajo. Razlog za to lahko iščemo v tem, da po navadi podjetje ponuja več ugodnosti, ki jih zaposleni lahko koristijo. Vrtec v podjetju torej ni edina ugodnost, ki je ponujena zaposlenim, in delavci, ki nimajo predšolskih otrok, niso prikrajšani, saj lahko koristijo katero drugo ugodnost.

8 SKLEP

Skozi celotno diplomsko nalogo sem iskala odgovore na svoji raziskovalni vprašanji. Zanimalo me je, katere so spodbude in ovire glede ustanovitve vrtca v podjetju ter kakšne so razlike v mnenju vodstvenih delavcev, nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in nevodstvenimi delavci brez predšolskih otrok glede smiselnosti vrtca v podjetju v Skupini Tobačna.

V teoretičnem delu sem ugotovila, da se podjetja pri implementaciji družini prijazne politike srečujejo z različnimi spodbudami in ovirami. Raziskave so do sedaj pokazale, da se podjetja v največji meri odločajo za ukrepe s področja usklajevanja dela in družine, ker želijo zadržati zaposlene v podjetju, biti privlačni za iskalce zaposlitve ter izboljšati produktivnost. S pomočjo ankete sem prišla do ugotovitve, da sta po mnenju zaposlenih v Skupini Tobačna najpomembnejši spodbudi za ustanovitev vrtca znotraj podjetja zadostno število zaposlenih, ki bi se odločilo za takšno varstvo (po mnenju nevodstvenih delavcev) in dobro finančno stanje podjetja in s tem možnost nadaljnjega razvoja (po mnenju vodstvenih delavcev). Vodstveni delavci torej na vrtec znotraj podjetja gledajo tudi z vidika uspešnosti podjetja v prihodnosti, saj bi jim po njihovem mnenju vrtec prinesel boljši ugled in s tem tudi možnost za napredek in nadaljnji razvoj. Poleg tega so vsi zaposleni tudi mnenja, da bi vrtec pozitivno vplival na zadovoljstvo zaposlenih pri delu in zadovoljstvo delodajalca z zaposlenimi ter tudi na učinkovitost zaposlenih pri delu. Pri ustanovitvi lastnega vrtca pa se podjetje sreča tudi s številnimi ovirami. Glede na raziskave, ki so bile opravljene do sedaj, so največji problem stroški oziroma omejena sredstva, kar pa za Skupino Tobačna po mnenju zaposlenih ne velja. Visoki stroški so zanje najmanj problematična ovira pri ustanovitvi vrtca v podjetju, kar je kar nekoliko presenetljivo. So pa glede ocene problematičnosti ovir opazne razlike v mnenju vodstvenih in nevodstvenih delavcev. Najbolj problematična ovira po mnenju vodstvenih delavcev je odgovornost podjetja za zagotavljanje kakovosti programa. Vodilni v podjetju se očitno zavedajo, da slaba kakovost programa varstva lahko posledično vpliva tudi na slabše delo zaposlenih. Za nevodstvene delavce pa je najbolj problematična ovira to, da ni konstantnega zagotovila o vpisu otrok v vrtec. To lahko s seboj prinese veliko negativnih posledic. V primeru, da otrok ne bi bilo dovolj za celo skupino, se podjetje lahko odloči, da vrtec ne bo obratoval, saj bi imeli s tem samo 'nepotrebne' stroške ali pa bi se povišala cena vrtca. Ravno zaradi tega mora podjetje pred ustanovitvijo dobro preučiti strukturo zaposlenih in predvideti, kakšen je potencial uporabe vrtca v prihodnosti.

Z drugim raziskovalnim vprašanjem sem želela ugotoviti, ali obstajajo razlike v mnenju različnih kategorij zaposlenih glede smiselnosti ustanovitve vrtca v podjetju ter katere so, po njihovem mnenju, prednosti in slabosti vrtca v podjetju. Glede na raziskave, ki so bile že narejene na to temo, lahko rečem, da se mnenja različnih kategorij delavcev o vrtcu v podjetju razlikujejo. Do sedaj so bile narejene predvsem raziskave, kjer so primerjali mnenje tistih, ki imajo otroke vključene v vrtec znotraj podjetja, in tistih, ki otrok nimajo vključenih v omenjeno obliko varstva. V večini primerov so ugotovili, da imajo zaposleni, ki imajo otroke vključene v vrtec znotraj podjetja, bolj pozitivno mnenje o ustanovitvi takšnega vrtca kot zaposleni, ki otrok nimajo vključenih v vrtec znotraj podjetja oziroma sploh nimajo otrok. V svoji diplomski nalogi sem se odločila za primerjavo drugih kategorij, in sicer vodstvenih delavcev, nevodstvenih delavcev s predšolskimi otroki in nevodstvenih delavcev brez predšolskih otrok. Ugotovila sem, da imajo različne kategorije delavcev tudi različno mnenje glede smiselnosti ustanovitve vrtca v podjetju ter prednosti in slabosti le-tega. Glede na rezultate ankete bi bilo po mnenju obeh kategorij nevodstvenih delavcev v Skupini Tobačna smiselno ustanoviti vrtec v podjetju. Vodstveni delavci pa nad tem niso tako navdušeni, saj je ustanovitev vrtca v podjetju kot smiselno opredelilo le 41 % vodstvenih delavcev. To potrjuje tudi ugotovitev, da 14 % vodstvenih delavcev otroka ne bi vpisalo v vrtec znotraj podjetja ne glede na ceno. Torej se za vpis otroka v vrtec znotraj podjetja ne bi odločili, tudi če bi bil vrtec v podjetju občutno cenejši kot druga oblika varstva otroka. Zanimalo pa me je tudi, katere so najpomembnejše prednosti in slabosti, ki jih ima vrtec v podjetju za zaposlene in za podjetje. V dosedanjih raziskavah se kot prednost vrtca v podjetju najpogosteje pojavlja zmanjšanje absentizma, s čimer pa se zaposleni v Skupini Tobačna ne strinjajo, saj se povprečna ocena pomembnosti zmanjšanja odsotnosti z dela giblje v sredini med vsemi navedenimi prednostmi. Najpomembnejši prednosti za obe kategoriji nevodstvenih delavcev sta bližina vrtca delovnemu mestu in s tem manj porabljenega časa za prevoz otroka v vrtec in domov ter vedno zagotovljeno varstvo otroka. Vodstveni delavci so glede tega drugačnega mnenja, saj je zanje najpomembnejša prednost prilagodljivost delovnega časa vrtca delovnemu času zaposlenih. Vsi pa se strinjajo glede prednosti, ki jih vrtec v podjetju prinaša za podjetje. Po njihovem mnenju ima podjetje, ki ima lastni vrtec, večji ugled. Tudi pri mnenju o slabostih vrtca v podjetju imajo zaposleni različno mnenje, le da se pri tem med seboj strinjajo nevodstveni delavci brez predšolskih otrok in vodstveni delavci, saj je za obe kategoriji najbolj problematična ovira daljše ostajanje zaposlenih na delovnem mestu. Zaposleni, ki bi imeli otroke vključene v vrtec znotraj podjetja, ne bi bili časovno omejeni s tem, kdaj morajo po otroka in bi lahko »pozabili na čas« ter v službi ostajali preko delovnega

časa, saj jih ne bi nič »priganjalo«. To bi posledično lahko vodilo v izgorelost delavcev. Za nevodstvene delavce s predšolskimi otroki pa je najbolj problematična ovira dejstvo, da se lahko zgodi, da ne bi bilo dovolj mest za vse otroke. Pri tem lahko pride do diskriminacije tistih, ki v vrtcu znotraj podjetja ne bi dobili mesta za svojega otroka. To s seboj prinese tudi ostale negativne posledice, saj bi bili ti zaposleni nezadovoljni in bi se to nezadovoljstvo lahko poznalo tudi pri njihovem delu.

Pri svojem diplomskem delu sem torej ugotovila, da so zaposleni v Skupini Tobačna mnenja, da za ustanovitev vrtca v podjetju zaposlenim ni potrebno izraziti potrebe po lastnem vrtcu, dovolj bi bilo že to, da bi bilo v podjetju konstantno zaposlenih zadostno število ljudi, ki bi se odločilo za vpis otroka v vrtec znotraj podjetja. Menim, da je ravno to vzrok, da se v podjetju niti ne pogovarjajo o možnostih ustanovitve lastnega vrtca, saj se postopoma zmanjšuje število zaposlenih. Zaradi tega bi z leti vrtec postal nepotreben, saj se zaposleni starajo in je vedno manj možnosti, da bi še imeli otroke. Ugotovila sem tudi, da se mnenje različnih kategorij delavcev glede vrtca v podjetju razlikuje, vendar pa so opazne nekatere podobnosti v mnenju obeh kategorij nevodstvenih delavcev. Imajo namreč podobno mnenje o smiselnosti morebitne ustanovitve vrtca v Skupini Tobačna, o spodbudah in ovirah za ustanovitev vrtca in o tem, kateri sta najpomembnejši prednosti vrtca v podjetju za starše in za podjetje. Njihovo mnenje se nekoliko razlikuje le v oceni pomembnosti posamezne slabosti vrtca v podjetju. Lahko torej rečem, da predšolski otrok ni dejavnik, ki bi močno vplival na mnenje zaposlenih o vrtcu znotraj podjetja. Mnenje vodstvenih delavcev se o večini prej omenjenih stvari razlikuje od mnenja nevodstvenih delavcev. Na koncu lahko posplošim, da se zaposlenim v Skupini Tobačna na nevodstvenih položajih zdi morebitna ustanovitev vrtca v njihovem podjetju bolj smiselna kot vodstvenim delavcem. To lahko kaže tudi na to, da se nevodstveni delavci v večji meri srečujejo (oziroma so se srečevali) z določenimi težavami glede varstva svojega otroka kot vodstveni delavci. Za vodilne v podjetju je to znak, da bi bilo smiselno investirati v reševanje teh problemov, ni pa nujno, da ravno z ustanovitvijo vrtca znotraj podjetja, lahko tudi na kakšen drugačen način.

9 LITERATURA

1. Auerbach, Judith. D. 1990. Employer-Supported Child Care as a Women-Responsive Policy. *Journal of Family Issues* 11 (4): 384–400.
2. Batistič Zorec, Marcela. 2003. *Razvojnna psihologija in vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
3. Burud, Sandra. L., Pamela R. Aschbacher in Jacquelyn McCroskey. 1984. *Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources*. Washington DC.: Administration for Children, Youth and Families (DHHS). Dostopno prek: <http://eric.ed.gov/?id=ED296796> (26. september 2016).
4. Connelly, Rachel, Deborah S. DeGraff in Rachel Willis. 2002. If You Build It, They Will Come: Parental Use of On-Site Child Care Centers. *Population Research and Policy Review* 21 (3): 241–273.
5. --- 2004. ***Kids at work: The Value of Employer-Sponsored On-Site Child Care Centers***. Kalamazoo, Michigan: Upjohn Institute. Dostopno prek: eBook Academic Collection (EBSCOhost)
6. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov. 2004. Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 259–281. Ljubljana: Sophia.
7. European Foundation for the Improvement of Living and Working condition. 2011. *Reconciliation of work, private and family life in the European Union*. Dostopno prek: http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data%20reports%20and%20studies/Reports%20and%20studies%20from%20EUROFOUND/20110523-111307_Eurofound_reconciliation_work_life-May11pdf.pdf (10. februar 2016).
8. Franca, Valentina in Marko Pahor. 2007. Prednosti zgledega delodajalca pri pridobivanju kadrov – raziskava o organizacijski energiji. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 5 (19): 56–61.
9. Friedman, Dana E. 1983. *The Challenge of Employer-Supported Child Care: Meeting Parent Needs*. Washington DC.: National inst. of Education. Dostopno prek: <http://eric.ed.gov/?id=ED225639> (16. september 2016).
10. --- 2001. Employer Supports for Parents with Young Children. *The Future of Children* 11 (1): 63–77.

11. Gačanovič, Alenka. 2012. Predstavitev certifikata Družini prijazno podjetje v Zavodu za zdravstveno varstvo Maribor. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 10 (46): 62–65.
12. Galinsky, Ellen, James T. Bond in Kelly Sakai. 2008. *2008 National study of employers*. Dostopno prek: <http://familiesandwork.org/site/research/reports/2008nse.pdf> (26. september 2016).
13. Henly, Julia R. in Susan J. Lambert. 2014. Unpredictable work timing in retail jobs: Implications for employee work-life conflict. *Industrial and Labour Relations Review*. 67 (3): 986–1016.
14. Hein, Catherine in Naomi Cassirer. 2010. *Workplace Solutions for Childcare*. Geneva: International Labour Office.
15. *International Labour Organization*. Dostopno prek: www.ilo.org (23. april 2016).
16. Jacobs, Jerry A. in Kathleen Gerson. 2001. Overworked Individuals or Overworked Families? *Work and Occupations* 28 (1): 40–63.
17. Jain, Sarika in Shreekumar K. Nair. 2013. Research on work-family balance: A review. *Business Perspective and Research* 2 (1): 43–58.
18. Jogan, Maca. 2007. Delo + družina: razvojno geslo za oba spola v znanosti? V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 131–153. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče.
19. Kanjuro Mrčela, Aleksandra. 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Travelling with Europe: Slovenia in European Union*, ur. Bogomil Ferfila, 710–733. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. --- 2007. Uvod: Plačano delo in »ostalo«. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuro Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 13–26. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Keiningham, Timothy L., Lerzan Aksoy, Tor W. Andreassen in Demitry Estrin. 2006. Does Parent Satisfaction with a Childcare Provider Matter for Loyalty? *The Journal of Consumer Marketing* 23 (7): 470–479.
22. Kirkwood, Jodyanne in Beth Tootell. 2008. Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance. *Journal of management and organization* 14 (3): 285–302.
23. Kossek, Ellen. E. in Victor Nichol. 1992. The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance. *Personnel Psychology* 45 (3): 485–509.
24. Kotowska, Irena E., Anna Matysiak, Marta Styrac, Ariane Paillhe, Anne Solaz in Daniele Vignoli. 2010. *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*.

- Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno prek: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1002en.pdf (19. februar 2016).
25. Kresal, Barbara. 2011. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 9 (42): 33–35
 26. Kukar, Stanislava. 1991. Otroško varstvo v Sloveniji. *Teorija in Praksa* 28 (1–2): 140–158. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 27. Matos, Kenneth in Ellen Galinsky. 2014. *2014 National Study of Employers. Families and Work Institute*. Dostopno prek: <http://familiesandwork.org/downloads/2014NationalStudyOfEmployers.pdf> (26. september 2016).
 28. McIntyre, Lee. 2000. The Growth of Work-Site Daycare. *Regional review* 10 (3): 8–15.
 29. Morrissey, Taryn W. in Mildred E. Warner. 2011. An exploratory study of the impacts of an employer-supported child care program. *Early Childhood Research Quarterly* 26 (3): 344–354.
 30. Oekerman, Rebecca. 1997. Corporate-Sponsored Child Care: Benefits for Children, Families, and Employers. *Early Childhood Educational Journal* 25 (2): 89–92.
 31. Pavlič, Slavica. 1991. *Predšolske ustanove na Slovenskem : 1834–1945*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport
 32. Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 75–110. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče.
 33. Snyder, Rebecca A., Margaret J. Tarpley, Sharon E. Phillips, in Kyla P. Terhune. 2013. The case for on-site child care in residency training and afterward. *Journal of Graduate Medical Education* 5 (3): 365–367.
 34. Stropnik, Nada. 1997. *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
 35. --- 2007. Ekonomski vidiki družini prijazne politike v Sloveniji. V *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*, ur. Aleksandra Kanjuo Mrčela in Nevenka Černigoj Sadar, 133–182. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 36. Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino: Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1116.
 37. *Tobačna 3DVA*. Dostopno prek: <http://www.trafika3dva.si> (17. maj 2016).
 38. *Tobačna Grosist*. Dostopno prek: <http://www.tobacna-grosist.si> (17. maj 2016).

39. *Tobačna Ljubljana*. Dostopno prek: <http://www.tobacna.si> (17. maj 2016).
40. U. S. Department of the Treasury. 1998. *Investing in child care: Challenges facing working parents and the private sector response*. Washington: U. S. Department of Treasury. Dostopno prek: <http://www.treasury.gov/press-center/press-releases/Documents/chdcare.pdf> (19. maj 2016).
41. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=61579&part=u&highlight=ustava#!/Ustava-Republike-Slovenije> (12. april 2016).
42. Vladimirov, Petra. 2005. Do družine prijazni in hkrati konkurenčni? *Manager*, 11. oktober. Dostopno prek: <http://www.finance.si/133745/Do-dru%C5%BEine-prijazni-in-hkrati-konkuren%C4%8Dni> (11. februar 2016).
43. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (12. april 2016).
44. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Ur. l. RS 26/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117071> (12. april 2016).
45. Zampetti, James. 1991. Building ABCs for an On-Site Childcare Center. *Management Review* 80 (3): 54–57.
46. Žaucer Šefman, Barbara. 2006. Zadovoljni starši – učinkovitejši zaposleni. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 4 (14): 33–35.

PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem Sara Mirtič, absolventka študijskega programa Sociologija - kadrovski menedžment na Fakulteti za družbene vede, in pripravljam diplomsko delo z naslovom Ustanovitev vrtca v podjetju kot podpora lažjemu usklajevanju dela in družine na organizacijski ravni. Cilj raziskave je ugotoviti kakšno mnenje imajo zaposleni o ustanovitvi vrtca v podjetju in kako se le-to razlikuje med vodstvenim kadrom in ostalimi zaposlenimi. Anketa je anonimna, uporabljeni pa bodo zgolj skupni in obdelani podatki, ter samo v namen diplomske naloge.

1 Spol:

- a) moški
- b) ženski

2. V katero starostno skupino spadate?

- a) do 29 let
- b) od 30 let do 39 let
- c) od 40 let do 49 let
- d) več kot 50 let

3. Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- a) osnovna šola ali manj
- b) srednja šola
- c) višja izobrazba (2-letna)
- d) visoka izobrazba (3-letna)
- e) univerzitetna izobrazba
- f) magisterij ali doktorat

4. Na katerem delovnem mestu ste?

- a) vodstveni delavec (direktor, vodja)
- b) nevodstveni delavec

5. Ali imate predšolske/ga otroka/e?

- a) Da
- b) Ne

6. Ali menite, da je v vašem podjetju področje usklajevanja dela in družine dobro urejeno?

- a) Da
- b) Ne

7. Kako pogosto občutite konflikt med delom in družino?

- a) Nikoli
- b) Redko
- c) Srednje pogosto

- d) Pogosto
- e) Vedno

8. Katera je (bila) najpomembnejša oblika varstva vašega/ih otroka/otrok?

- a) Javni vrtec
- b) Zasebni vrtec
- c) Varstvo pri starih starših
- d) Varstvo pri drugih sorodnikih
- e) Nimam otrok
- f) Drugo: _____

9. Ali menite, da bi bilo v vašem podjetju smiselno ustanoviti vrtec za otroke zaposlenih?

- a) Da
- b) Ne

10. Ocenite pomembnost naslednjih spodbud za ustanovitev vrtca v podjetju, kjer 1 pomeni ni pomembno, 5 pomeni je zelo pomembno.

- a) Visoka odsotnost zaposlenih z dela zaradi težav, povezanih z varstvom otrok
1 2 3 4 5
- b) Izražena potreba zaposlenih po vrtcu znotraj podjetja
1 2 3 4 5
- c) Dobro finančno stanje podjetja in možnost nadaljnjega razvoja
1 2 3 4 5
- d) Zadostno število zaposlenih, ki bi se odločilo za takšno varstvo
1 2 3 4 5
- e) Delovni čas podjetja se ne ujema z delovnim časom javnih vrtcev
1 2 3 4 5

11. V kolikšni meri so za vas problematične naslednje ovire ustanovitve vrtca v podjetju? (1 ni pomembno, 5 zelo pomembno)

- a) Visoki (začetni) stroški za podjetje
1 2 3 4 5
- b) Odgovornost podjetja za zagotavljanje kakovosti programa
1 2 3 4 5
- c) Birokratske ovire pri postopku ustanovitve vrtca
1 2 3 4 5
- d) Težave z zagotavljanjem primerne prostora
1 2 3 4 5
- e) Ni zagotovila o konstantnem vpisu otrok v vrtec
1 2 3 4 5

12. Ali menite, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na zadovoljstvo delavcev pri delu?

- a) Da

b) Ne

13. Ali menite, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na učinkovitost delavcev pri delu?

- a) Da
- b) Ne

14. Ali menite, da bi podpora delodajalca pri negi in varstvu otroka vplivala na delodajalčevo zadovoljstvo z delavci?

- a) Da
- b) Ne

15. Kako bi cena vplivala na vašo odločitev o vključitvi otroka v takšen vrtec?

- a) Otroka bi vpisal/a ne glede na ceno
- b) Otroka bi vpisal/a le v primeru, če bi bila cena nižja od ostalih možnosti varstva otroka
- c) Otroka bi vpisal/a, če bi bila cena enaka ceni javnega vrtca
- d) Otroka bi vpisal/a, če bi ceno v celoti pokrili delodajalec.
- e) Drugo: _____

16. Kako pomembne so za vas naslednje prednosti vrtca v podjetju za starše? (1 ni pomembno, 5 zelo pomembno)

- a) Prilagodljivost delovnega časa vrtca delovnemu času zaposlenih
1 2 3 4 5
- b) Bližina vrtca in s tem manj porabljenega časa za prevoz otroka v vrtec in domov
1 2 3 4 5
- c) Višja kakovost oskrbe kot v drugih oblikah varstva
1 2 3 4 5
- d) Možnost obiska otroka med odmorom/malico
1 2 3 4 5
- e) Varstvo otroka bi bilo vedno zagotovljeno
1 2 3 4 5
- f) Manj skrbi med delom, saj lahko vedno preverimo kaj se dogaja z otrokom.
1 2 3 4 5
- g) Občutek večje pripadnosti podjetju
1 2 3 4 5

17. Kako pomembne so za vas naslednje prednosti vrtca v podjetju za podjetje? (1 ni pomembno, 5 zelo pomembno)

- a) Zmanjšana odsotnost z dela
1 2 3 4 5
- b) Večja motivacija zaposlenih za delo
1 2 3 4 5

- c) Večji ugled podjetja
1 2 3 4 5
- d) Manjša fluktuacija zaposlenih
1 2 3 4 5
- e) Boljša organizacijska klima
1 2 3 4 5

18. V kolikšni meri so za vas problematične naslednje slabosti vrtca v podjetju? (1 ni pomembno, 5 zelo pomembno)

- a) Daljše ostajanje zaposlenih na delovnem mestu (tudi preko 8 ur), zaradi zagotovljenega varstva otroka
1 2 3 4 5
- b) Neenakopravno obravnavanje zaposlenih s predšolskimi otroki in ostalih zaposlenih
1 2 3 4 5
- c) Visoki stroški za zaposlene
1 2 3 4 5
- d) Premalo prostih mest za vse otroke
1 2 3 4 5