

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

SABINA JANEŽIČ

**PRIMERJAVA SISTEMOV ŠTIPENDIRANJA  
V SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2004

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

SABINA JANEŽIČ

MENTOR: DOCENT DR. ANTON KRAMBERGER

**PRIMERJAVA SISTEMOV ŠTIPENDIRANJA  
V SLOVENIJI**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2004

<b>UVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>1 IZOBRAŽEVANJE</b> .....	<b>5</b>
1.1 ČLOVEŠKI KAPITAL.....	5
1.2 POMEN IZOBRAŽEVANJA.....	6
1.3 RAZVOJ IZOBRAŽEVANJA V SVETU – PORAST VISOKEGA ŠOLSTVA.....	8
1.4 STROŠKI IZOBRAŽEVANJA IN NJEGOVO FINANCIRANJE.....	12
1.4.1 Stroški izobraževanja.....	13
1.4.2 Financiranje izobraževanja .....	15
1.4.3 Finančna pomoč šolajočim se .....	18
<b>2 SISTEM ŠTIPENDIRANJA</b> .....	<b>20</b>
2.1 FUNKCIJE ŠTIPENDIRANJA .....	20
2.2 RAZVOJ ŠTIPENDIRANJA V SLOVENIJI.....	22
2.3 ZAKONSKA UREDITEV ŠTIPENDIRANJA.....	27
2.3.1 Zakonska ureditev kadrovske štipendij .....	28
2.3.2 Zakonska ureditev republiške štipendij .....	30
2.3.2 Zakonska ureditev Zoisovih štipendij.....	32
<b>3 VRSTE ŠTIPENDIJ</b> .....	<b>34</b>
3.1 REPUBLIŠKE ŠTIPENDIJE.....	34
3.1.1 Osnovne značilnosti .....	34
3.1.2 Poglavitne funkcije .....	34
3.1.3 Obseg republiške štipendij.....	37
3.1.4 Problematika republiške štipendij .....	38
3.2 KADROVSKE ŠTIPENDIJE .....	40
3.2.1 Osnovne značilnosti.....	40
3.2.2 Poglavitne funkcije .....	41
3.2.2.1 Razhajanja v izobrazbeni strukturi med povpraševanjem in ponudbo .....	42
3.2.2.2 Način pridobivanja kadrov.....	43
3.2.2.3 Mladi na trgu delovne sile.....	45
3.2.3 Obseg kadrovske štipendij.....	46
3.2.4 Problematika kadrovske štipendij.....	48
3.3 ŠTIPENDIJE ZA IZRAZITO NADARJENE - ZOISOVE ŠTIPENDIJE .....	49
3.3.1 Osnovne značilnosti.....	49
3.3.2 Poglavitne funkcije .....	49

3.3.3 Gibanje in obseg Zoisovih štipendij .....	51
3.3.4 Problematika Zoisovih štipendij .....	52
3.4 DRUGI ŠTIPENDIJSKI SKLADI .....	54
3.4.1 Primer: Posavski štipendijski sklad .....	54
<b>4 OBSEG, USPEŠNOST IN UČINKOVITOST ŠTIPENDIRANJA .....</b>	<b>57</b>
<b>POVZETEK UGOTOVITEV IN SKLEPNE MISLI.....</b>	<b>62</b>
<b>LITERATURA:.....</b>	<b>67</b>

## UVOD

V diplomu bom opisala sistem štipendiranja v Sloveniji, njegove funkcije in odzive na spremembe iz okolja.

V prvem delu diplome se bom posvetila pomenu izobraževanja, izhajajoč iz teorije človeškega kapitala, po kateri je izobraževanje investicija, ki povečuje vrednost, kakovost človeškega kapitala. V zadnjih treh desetletjih postaja ključni dejavnik uspešnosti prav človeški kapital, saj pojasnjuje največji del razlik v gospodarski rasti in razvitosti med državami ter razlik v gospodarski uspešnosti podjetij. Za povečanje količine in kakovosti človeškega kapitala pa je ključen dober izobraževalni sistem ter čim večja vključenost prebivalcev vanj.

Učinke izobraževanja lahko opazujemo na ravni posameznika, podjetja, organizacije in družbe. Zaradi tako raznovrstnih učinkov izobraževanja in njegovega širšega družbenega pomena država pokriva tudi večji del njegovih stroškov, tako z vidika družbe kot tudi del stroškov z vidika posameznika.

V nadaljevanju ugotavljam, kdo vse je pripravljen vlagati v izobraževanje in usposabljanje, opisujem njihove motive ter glavne značilnosti javnega sistema financiranja izobraževanja. Učinkovit in pravičen sistem financiranja javnih izobraževalnih ustanov predstavlja takšno razdelitev stroškov, ki ustreza toku koristi.

Z ekonomsko stagnacijo in upočasnitvijo gospodarske rasti so se, v pretežnem delu sveta v osemdesetih in devetdesetih letih prejšnjega stoletja, precej zmanjšale materialne možnosti večine držav za financiranje izobraževanja. Neodvisno od stopnje gospodarske razvitosti so se tako v večini držav možnosti za državno financiranje predvsem visokega izobraževanja relativno zmanjšale, obenem pa se je tako individualno kot družbeno povpraševanje po visoko izobraženem kadru še povečalo.

Ker smo tudi pri nas priča trendu povečane dostopnosti izobraževanja in posledično vse večjemu številu študentov, me bo zanimalo, kaj to pomeni za sistem štipendiranja in ali štipendije sledijo povečanemu povpraševanju. Vprašanje je, če povečana

dostopnost posledično predstavlja tudi večjo pravičnost in večjo možnost vključitve tudi za socialno ogrožene.

V drugem delu opredelim sistem štipendiranja v naši državi, glavne nosilce in njegove poglobitne funkcije. V nadaljevanju podajam še kratek pregled razvoja štipendiranja v Sloveniji ter pregled zakonodaje, ki ureja sistem štipendiranja.

Sledi predstavitev različnih štipendij in njihovih osnovnih značilnosti, poglobitnih funkcij, njihovega obsega ter opis problemov, povezanih z njimi.

### **Hipoteze**

1. Izobrazba je vsesplošno priznana pozitivna vrednota, enake izhodiščne možnosti pa nesporen temelj pravičnosti. Država s štipendijami mladim iz socialno ogroženih družin olajšuje pot do izobrazbe in na ta način izenačuje izhodiščne možnosti.
2. Število vseh podeljenih štipendij ne spremlja ustrezno števila študentov, kar kaže na zmanjšanje pomena štipendiranja.
3. Primerjava treh osnovnih vrst štipendij (republiške, kadrovske, Zoisove) bi verjetno pokazala, da prestrukturiranje gospodarstva v času tranzicije privede do substitucije nekdanj močno prisotnih kadrovske štipendij z republiški štipendijami. To je škoda, ker se s tem izgubi stik mladih z gospodarstvom.
4. Prihodnost štipendiranja je v mešanih virih sredstev za štipendije (države, gospodarstva, neprofitni skladi) kar pa je v Sloveniji zaenkrat slabše razvito.

# 1 IZOBRAŽEVANJE

## 1.1 ČLOVEŠKI KAPITAL

Človeški faktor, pod katerim pojmujeemo celotno prebivalstvo, vse zaposlene ter tudi posameznega človeka in delavca, je samostojen oziroma neposreden in posreden dejavnik gospodarskega razvoja.

Vse do šestdesetih let prejšnjega stoletja je bil človeški faktor pojmovan kot dejavnik gospodarskega razvoja predvsem z vidika količine (število delovno sposobnih, število zaposlenih ...). V današnjem času pa prevladuje poudarjanje kakovosti človeških virov.

Prvi je kakovost človeškega faktorja opredelil ameriški ekonomist **Theodore Schulz** leta 1960. Schultz loči dva osnovna vira te kakovosti, in sicer prirojene sposobnosti in pridobljene sposobnosti, pri čemer slednje pojmuje kot **človeški kapital**.

Ključni dejavnik, ki povečuje kakovost človeškega faktorja, pa je izobraževanje prek povečevanja znanja, strokovnosti in proizvodnih sposobnosti prebivalstva oziroma delovne sile. Izdatki za izobraževanje pa so, podobno kot izdatki za fizični kapital, naložba v povečanje kakovosti človeškega faktorja (Bevc, 1991: 67).

Naložbe v izobraževanje torej vplivajo na kakovost delovne sile in zahtevajo sedanje vlaganje za pridobivanje koristi v prihodnosti. Sedanji izdatek je naložba v t. i. **človeški kapital**.

Ločujemo med **individualnimi** in **državnimi oziroma javnimi** naložbami v izobraževanje. Individualne so tiste naložbe, ki jih vsak posameznik ali njegovi starši vložijo v njegovo izobraževanje. Te so pomembne šele tedaj, ko se posameznik odloči za izobraževanje, ki ni več obvezno. Ko posameznik konča obvezno šolo, se lahko takoj zaposli ali pa šolanje nadaljuje. Če se zaposli, pride do zaslužka, če pa šolanje nadaljuje, ne prejme osebnih dohodkov, hkrati pa je prisiljen za svoje šolanje namenjati določena sredstva. Investira v izobrazbo, zato pa kasneje prejema višje osebne dohodke (Jerovšek, 1988: 45).

## 1.2 POMEN IZOBRAŽEVANJA

Izobrazba oziroma znanje je ključni dejavnik uspešnosti tako na nacionalni, regionalni, podjetniški kot tudi na individualni ravni.

Izobraževanje prinaša vrsto **ekonomskih** in **neekonomskih** učinkov. Po eni strani se posameznik želi izobraževati, ker si želi v prihodnosti pridobivati višje dohodke (naložbeni vidik - ekonomski), na drugi strani pa zato, ker mu izobrazba omogoča višjo kakovost življenja tako gmotno kot duhovno in kulturno. Izobrazbo pojmuje kot potrošno dobrino, ki mu prinaša zadovoljstvo v sedanjosti in prihodnosti (neekonomski učinki - potrošne koristi: ustvarjalnost, vrednotenje učenja in izobraževanja, umetnosti, kulture, razumevanje družbenih vprašanj ...).

Pod ekonomskimi učinki izobraževanja razumemo predvsem tiste učinke, ki imajo določen vpliv na gospodarsko rast države, torej pri tem opazujemo učinek izobraževanja na povečanje dohodka z vidika družbe (družbenega proizvoda ali narodnega dohodka) in z vidika posameznika (plače).

### **Učinki izobraževanja – pozitivni vidiki**

Izobraževanje prinaša zelo raznovrstne učinke, dolgoročno pa so pomembni predvsem njihovi naložbeni (ekonomski) učinki, ki so: **1. z vidika posameznika** – vpliv izobraževanja na njegovo produktivnost in prek nje na zaslužek, **2. z vidika podjetja** – vpliv pridobljene izobrazbe (znanja) in nenehnega izobraževanja zaposlenih na njihovo produktivnost in prek nje na rezultat podjetja, **3. z vidika družbe** – vpliv na gospodarsko rast, zaposlenost in porazdelitev dohodka.

Ta naložbena oz. ekonomska funkcija daje izobrazbi in izobraževanju ekonomski pomen in z njo v zadnjih treh desetletjih in pol pojasnjuje največji del razlik v gospodarski rasti in razvitosti med državami in tudi razlik v gospodarski uspešnosti podjetij (Bevc, 1995: 85).

Koristi od izobrazbe pa so še veliko širše od njenih ekonomskih oz. naložbenih učinkov. Poleg tega, da bolj izobražena delovna sila ustvarja večji nacionalni prihodek, omogoča družbi ter njenim gospodarskim subjektom hitrejši napredek in večjo prilagodljivost tehnološkim spremembam, prav tako predstavlja glavni dejavnik višje stopnje zaposlenosti, čemur sledi višja stopnja socialne varnosti in družbene



stopnje razvoja ter praviloma nižji stroški za državo za različne oblike socialne pomoči. Višja stopnja zaposlenosti in dohodka pozitivno vpliva na porazdelitev dohodka v družbi in posledično nižja stopnja relativne revščine, kar vodi k manjšim socialnim napetostim in splošni varnosti širše družbe. Analize prav tako kažejo visoko stopnjo povezanosti stopnje izobrazbe s pričakovano življenjsko dobo posameznika ter stopnjo njegove zdravstvene ogroženosti.

Izobrazba vzpodbuja k zavesti o integriteti posameznika, vzpodbuja k skladnemu, spoznavnemu, čustvenemu, duhovnemu in socialnemu razvoju posameznika, torej nas želi oblikovati v celostnega posameznika, ki deluje suvereno, sam in v družbi, kar se kaže tudi v tem, da nam skuša dati samostojno kritično presojanje in odgovorno ravnanje. Prav tako pa nam pomaga razvijati zavest o državni pripadnosti in narodni identiteti ter zgodovini Slovenije in njeni kulturi, ob razvijanju in ohranjanju lastne kulturne tradicije. Pomaga nam, da razvijamo pripravljenost za vzpostavljanje svobodne, demokratične in socialno pravične države. Poleg tega nam privzgaja nacionalne kulturne vrednote, nas prav tako vzgaja za občekulturne in civilizacijske vrednote, ki izvirajo iz evropske tradicije, kar pomeni, da nas pripravlja na sprejemanje drugačnosti. To se kaže v tem, da nas vzgaja v medsebojno strpnost, spoštovanje drugačnosti in sodelovanje z drugimi, uči nas spoštovati človekove pravice in temeljne svoboščine, vzgaja za odgovorno varovanje svobode... Vse to pa nam pomaga, da lahko razvijamo sposobnosti za življenje v demokratični družbi.

Izobrazba je torej družbena vrednota. Z znanjem posameznik zmanjšuje svojo nemoč, posebej pomemben vir pa predstavlja zanj na trgu delovne sile. Poleg tega posreduje vrednote in lastnosti, ki so potrebne, da posameznik lahko tvorno živi v družbi. Družba v celoti si lahko od višje stopnje izobrazbe obeta moralni in kulturni napredek, demokratizacijo in vse večje blagostanje.

### 1.3 RAZVOJ IZOBRAŽEVANJA V SVETU – PORAST VISOKEGA ŠOLSTVA

Od začetka šestdesetih let prejšnjega stoletja se je tretja raven izobraževanja (visokošolska) razvijala dosti hitreje kot preostali dve ravni.

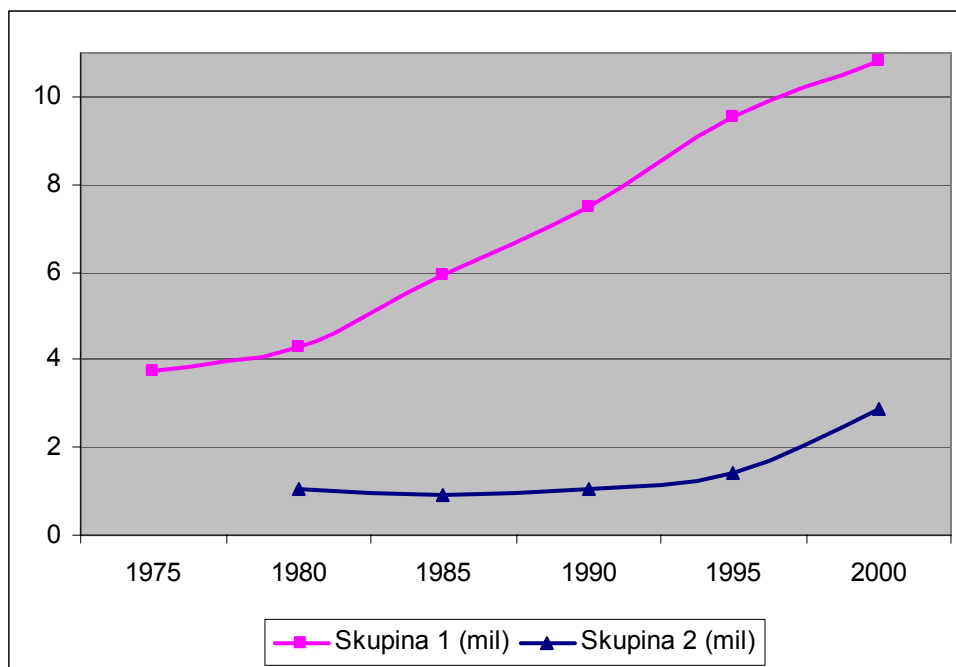
Razlogov je več. Tehnologija se je v preteklosti hitro spreminjala in zahtevala višje izobraženo delovno silo, empirične raziskave pa so dokazovale, da je izobrazba v strukturi dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo gospodarske rasti, zelo pomembna oziroma ima največji učinek. Ko je visokošolska izobrazba postala bolj dostopna vsem socialnim slojem, so postale visokošolske ustanove množična industrija z največjim naraščanjem. Nižji sloji so namreč v izobrazbi videli sredstvo socialne mobilnosti. Izobrazba je mnogim posameznikom iz teh slojev omogočila, da vstopijo v tiste sloje, ki imajo višje dohodke, bolj ugodno in zanimivo delo ter razne druge materialne in nematerialne ugodnosti, ki jim z višjim socialnim položajem pripadajo.

Porastu visokošolskega izobraževanja so sledile skoraj vse industrijsko razvite države, kot tudi številne manj razvite in srednje razvite države.

Tako velik porast je bil upravičen vse dotlej, dokler je gospodarstvo povpraševalo po kadrih z visoko izobrazbo. Povpraševanje je bilo zelo veliko in je tudi trajalo dolgo. Znaki nasičenosti kadrov z visoko izobrazbo so se začeli kazati že pred gospodarsko recesijo v svetu (naftna kriza). Že v sedemdesetih letih se je večina industrijsko razvitih držav zavedla, da nadaljnji porast visokega šolstva ni več potreben in da tisti kadri, ki danes zapuščajo visoke šole, že težko najdejo zaposlitev (Jerovšek, 1980: 87). Navkljub tem ugotovitvam pa se porast visokega šolstva ni ustavil, kajti iz spodnjega grafa je očitno, da je v industrijsko razvitih državah rast še vedno prisotna, v nekaterih srednje razvitih evropskih državah pa se je v devetdesetih letih šele dobro pričel.

Odzivi posameznih držav na naraščanje povpraševanja po visokošolskem izobraževanju ob vse večjih finančnih omejitvah so bili različni – zmanjšanje stroškov ob pogostem znižanju kakovosti, uradno skrajšanje študija, spremembe strukture predmetov v smeri cenejših možnosti, povečanje zasebnega financiranja.

*Graf 1.1 Gibanje skupnega števila študentov (v milijonih) v štirinajstih zahodnoevropskih (skupina 1) in v osmih srednje- ter vzhodnoevropskih državah (skupina 2) v letih od 1975 do 2000*



*Skupina 1: Avstrija, Belgija, Danska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Španija, Švica, Švedska in Velika Britanija*

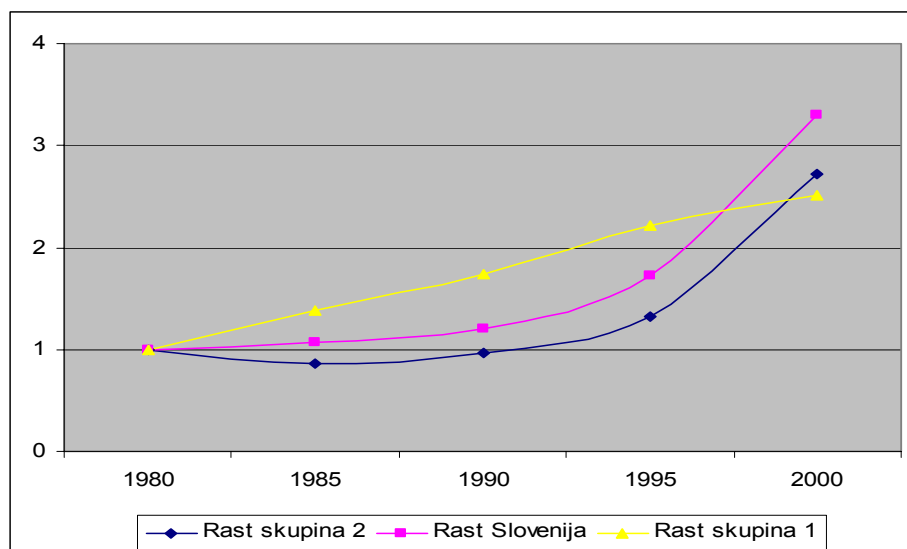
*Skupina 2: Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška in Slovenija*

*Vir: UNESCO Institute for Statistic (2004)*

Z družbenega vidika so posledice porasta visokošolskega izobraževanja predvsem ekonomske narave, ker je družba vložila sredstva v nekaj, česar ne potrebuje in se ji zato sredstva ne vračajo. Z vidika posameznika pa so posledice predvsem psihološke narave, posameznik doživlja veliko nezadovoljstvo, če ne more najti svoji izobrazbi primerne zaposlitve ali če opravlja delo, katerega bi lahko opravil nekdo z nižjo izobrazbo. Tisti, ki opravlja delo, za katero ni potrebna visoka izobrazba, je praviloma nizko produktiven, ker je nezadovoljen.

Večdesetleten nagel številčni porast formalnega izobraževanja je danes v velikem delu razvitega sveta sicer še vedno prisoten, torej še vedno raste, a manj intenzivno kot prej. Indeks rasti števila študentov je prikazan v naslednjem grafu, ki tudi nazorno kaže intenzivno rast v srednje razvitih državah.

Graf 1.2. Indeks rasti števila študentov (1980=1) v štirinajstih zahodnoevropskih (skupina 1) in v osmih srednje- ter vzhodnoevropskih državah (skupina 2) in Sloveniji v letih od 1980 do 2000



Skupina 1: Avstrija, Belgija, Danska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Španija, Švica, Švedska in Velika Britanija

Skupina 2: Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Slovaška

Vir: UNESCO Institute for Statistic (2004)

Tretja raven izobraževanja se je razvijala dosti hitreje kot preostali dve ravni. Razvojni ekonomisti pri tem poudarjajo, da je od stopnje gospodarske razvitosti odvisno, kateri ravni izobraževanja mora država v svoji razvojni strategiji dati prednost. V mnogih državah, še zlasti srednje in manj razvitih, je razvoj visokega izobraževanja glede na potrebe in razvitost predhodnih dveh ravni izobraževanja predimenzioniran.

Posledica naglega širjenja visokega izobraževanja je v mnogih državah ogrozila njegovo kakovost. Tako je v jedru izobraževalnih reform v številnih državah povečanje kakovosti izobraževanja in pa iskanje odgovora na krizo javnega financiranja izobraževanja. Gre za vprašanje, kako financirati tisti del izobraževanja, ki ga država ne zmore.

### **Posledice izobraževalnega porasta – kritične misli**

Po teoriji človeškega kapitala (T. Schultz) človek svoje produktivne sposobnosti poveča z vlaganji vase (šolanje in usposabljanje za poklic...). Tako bodo ljudje izbrali višje izobraževanje le, če bo sedanja vrednost predvidenih prihodnjih donosov od sedanjega izobraževanja večja od sedanje vrednosti stroškov, potrebnih za izobraževanje (boljša vsota plač zaradi višje izobrazbe v celotnem delovno aktivnem delu življenja). Številne kritike teoriji človeškega kapitala nasprotujejo. Tako poizvedovalna in signalna teorija trdita, da izobrazba ne ustvarja novih produktivnih znanj, ampak le preverja, ali ima nekdo sposobnost za pridobitev diplome iz izobraževanja. Diplome in potrdila torej opravijo le najbolj grobo preselekcijo dovolj talentiranih kandidatov za tržnega delodajalca. Obe tezi, poizvedovalna in signalna, obravnavata šolo le kot zelo drag javni selekcijski mehanizem (financiran iz javnega proračuna) (Kramberger, 1999: 105).

Teorija o tekmovanju poslov pa predpostavlja, da znanje in spretnosti, ki jih nekdo uporablja pri delu, niso odvisne od šolanja in da se vse resnično potrebno znanje pridobi šele pri delu, oz. delovnem mestu. Delodajalec se pri kandidatih za zaposlitev odloča le z vidika stroškov za dodatno usposabljanje v toku privajanja na delo. Se pravi, da produktivnost dela ni odvisna od izobrazbe ljudi, pač pa od njihove tržne pozicije oziroma tehnološke zahtevnosti. Ljudje se izobražujejo le zaradi lažjega vstopa na trg dela. Socialna produktivnost, merjena preko zahtevnosti poslov, je zato kljub naraščanju izobraževanja enaka, le stroški javnega šolanja so vedno večji. Vsebuje tudi tezo, da plače ljudem ne dajejo dobrega vpogleda v to, ali se splača izobraževati. Tezo bi lahko preverjali s podatki o tem, koliko ljudi z višjo izobrazbo na enakih poslih zamenjuje ljudi z nižjo izobrazbo, ali pa koliko je preveč izšolanih za isti poklic (Kramberger, 1999: 106).

Model tekmovanja poslov in poizvedovalna teorija sta s svojimi kritičnimi premisleki skupaj pomembno vplivala na izobraževalno politiko v vrsti držav (Kramberger, 1999: 100).

Posledica porasta izobraževanja je preprosto ta, da se permanentno povečuje zahtevnost poslov (delovnih mest) na nižjih delih celotne lestvice zaposlitvene hierarhije (primer: čistilka z vsaj osnovno izobrazbo). Tako nove generacije edino le tako, da večajo svojo izobrazbo, lahko računajo na prednost pri začetnih vstopih na

drugače dokaj zaprte interne trge dela v večini podjetij in organizacij. Stalen pritisk po večanju izobrazbenih stopenj pripelje do tega, da različno zahtevne posle opravljajo enako izobražene osebe ali enako zahtevne posle opravljajo različno usposobljene osebe. Zastavlja se vprašanje o globalni socialni koristnosti permanentne javnoizobraževalne ekspanzije (Kramberger, 1999: 101).

Edina prednost široko zastavljenega izobraževalnega sistema je morda v tem, da se sčasoma povprečni stroški usposabljanja na delu, zaradi rasti javnega šolstva, pri delodajalcih zmanjšujejo (Kramberger, 1999: 106).

Ob tako zaostrenih pogojih zaposlovanja, kot smo jim priča v zadnjih desetih letih tudi pri nas in katerim še zdaleč ni videti konca, postaja večja možnost za zaposlitev na podlagi dosežene višje stopnje izobrazbe posameznika dejansko pomembnejša od večjega zaslužka.

Zaključim lahko, da so ta spoznanja za večjo kakovost in učinkovitost dosedanjega sistema izobraževanja potrebna. Splošnega pomena izobraževanja kot donosne oblike javnih in individualnih naložb, ki dajejo delavcem temeljna znanja in sposobnosti, hkrati pa povečajo njihovo produktivnost, prožnost in donosnost drugih vrst naložb nikakor ne zmanjšujejo. V mnogih državah danes vlagajo precejšnja finančna sredstva in veliko truda za povečanje učinkovitosti izobraževanja in za njegovo večjo pravičnost.

#### **1.4 STROŠKI IZOBRAŽEVANJA IN NJEGOVO FINANCIRANJE**

Za pravilno oceno vloge izobraževanja v gospodarskem in družbenem razvoju je potrebno upoštevati vse stroške in učinke izobraževanja. Za oblikovanje razvojno spodbudnega sistema financiranja izobraževanja je pomemben predvsem naložbeni oz. ekonomski vidik obravnavanja izobraževanja in takšna razporeditev stroškov med družbo, podjetja in posameznika, ki ustreza toku koristi izobraževanja.

### 1.4.1 Stroški izobraževanja

**Z vidika posameznika**, ki se izobražuje, zajemajo dejanski stroški izobraževanja neposredne izdatke, ki jih imajo z njegovim izobraževanjem on in njegovi starši, in individualne oportunitetne stroške oziroma v času šolanja izgubljene plače (po plačilu davkov). Neposredne izdatke predstavljajo stroški knjig, prevoza, stanovanja in šolnine, zmanjšane za velikost štipendije (Bevc, 1991: 91).

**Z vidika družbe** pa so celotni stroški izobraževanja enega učenca ali študenta bistveno večji od njegovih individualnih stroškov. Zajemajo dve skupini stroškov: neposredne družbene izdatke za izobraževanje in državne oportunitetne stroške oziroma izgubljene bruto osebne dohodke (dajatve, ki bi jih država prejela, če bi šolajoči se že bili zaposleni).

Neposredni družbeni (državni, javni) izdatki so sestavljeni iz tekočih in investicijskih izdatkov. V tekočih izdatkih zavzemajo največji delež plače učiteljev, sem pa sodijo še materialni stroški in amortizacija. Med tekoče izdatke bi morali šteti tudi vse državne subvencije za hrano, bivanje in prevoz, vendar slednji v okviru teh izdatkov niso vedno evidentirani. Podobno velja za štipendije, ki so z vidika države v celoti izdatek za izobraževanje, z vidika posameznika pa tisti del, ki ni namenjen za prehrano. Izdatki za prehrano bi bili potrebni tudi, če se ne bi izobraževal, štipendijo pa prejema samo, če se izobražuje. Državni oportunitetni stroški predstavljajo izgubljene bruto plače in jih obravnavamo kot posredne stroške izobraževanja (Bevc, 1991: 92).

**Z vidika podjetij** stroški za izobraževanje predstavljajo naložbo v razvoj in usposabljanje zaposlenih. Ustrezno izobraženi in usposobljeni zaposleni so pomemben vir konkurenčne prednosti podjetja. To pomeni, da so zaposleni s svojim znanjem, sposobnostmi, veščinami in navadami pomemben vir in premoženje podjetja. Iz vsega tega izhaja, da je stalno izobraževanje in usposabljanje potrebna in nujna dejavnost za razvoj, doseganje in ohranjanje konkurenčne prednosti podjetja. Posameznik je tako svoje znanje, pridobljeno s formalno izobrazbo, pogosto prisiljen neprestano nadgrajevati in dopolnjevati. Zato je razumljivo, da danes tako v svetu kot pri nas organizacije posvečajo izobraževanju in usposabljanju zaposlenih vse večjo

pozornost in tudi vse več sredstev. Seveda se države ločijo glede razmerja v vlaganju v izobraževanje med javnimi in zasebnimi viri; kolikor več vlaga država, toliko manj mora vlagati organizacija.

Izobraževanje kadrov je sistematičen proces. Prične se že v fazi uvajanja zaposlenega v organizacijo. Ta mora posameznika kar najbolje pripraviti na to, da novi delavec začne, kolikor je mogoče, hitro delati s polno storilnostjo, da hitreje doseže pričakovane rezultate in ob tem tudi osebno zadovoljstvo. Izobraževanje kadrov je proces, ki se nadaljuje skozi celo delovno obdobje. Lahko ima različne oblike: od pripravništva do permanentnega internega izobraževanja, strokovnega usposabljanja, izpopolnjevanja ...; pomembno je, da je izobraževanje sistematično in načrtno ter skladno s potrebami organizacije.

Dober način za spoznavanje bodočih zaposlenih je tudi sodelovanje s šolami in fakultetami. Posebna vez organizacij s šolami so tudi štipendije. Organizacije dajejo posameznikom denarno pomoč, tudi praktično usposabljanje in jih tako postopno uvajajo v organizacijsko okolje ter tako načrtno pridobivajo mlade usposobljene delavce. Ker so podjetja pogosto pod varljivim vtisom velike ponudbe delovne sile, ker znižujejo stroške poslovanja v zadnjih letih zaostrene tekmovalnosti, so tovrstne stroške »uvajanja« močno omejili. Hkrati pa narašča pomanjkanje visoko usposobljenih delavcev s posebnimi znanji, do katerih bo morda treba tudi v prihodnje priti prav z dolgoročnim sodelovanjem, kot je štipendiranje (Možina, 1999: 40).

Izobraževanje prinaša tudi nekaj manj neposrednih stranskih učinkov, kar z vidika posameznika ni tako pomembno, zelo pomembno pa je z vidika družbe. Koristi od izobraževanja so širše od tistih, ki pripadajo osebi, ki se izobražuje (višji dohodek, večja prilagodljivost in zaposljivost, povečana korist iz uporabe kulturnih in drugih podobnih dobrin itd.) ali njenemu delodajalcu (večja produktivnost).

Ker družbene koristi izobraževanja (povečana produktivnost in prilagodljivost nacionalnega gospodarstva, oblikovanje socialnega kapitala, ustvarjalnosti itd.) presegajo zasebne, bi bile investicije v izobraževanje v povsem tržnem sistemu prenizke. Posledica tega je, da trg ne bi ustrezno usmerjeval sredstev na področju izobraževanja, to pa je vzrok za specifičnost sistema financiranja te naložbe – za javno naravo financiranja. Delež javnih oziroma državnih izdatkov v strukturi vseh



virov je v vseh državah velik in praviloma večji kot pri drugih naložbah. Na področju izobraževanja je zato država močno prisotna tako z vidika financiranja kot izvajanja.

#### **1.4.2 Financiranje izobraževanja**

Izobraževalni sistem je danes običajno javno financiran mehanizem, ki omogoča sistematični prenos znanja. Na različnih ravneh izobraževanja prihaja do različnih struktur financiranja celega sistema in šolajočih se (glej tabelo 1, str. 17). Javno financiranje zajema financiranje iz davkov in prispevkov. Pod pojmom zasebno financiranje razumemo prispevek šolajočega se oziroma njegovih staršev k pokrivanju stroškov izobraževanja.

Glavna dejavnika obsega javnega financiranja izobraževanja na strani ponudbe sta stopnja materialne možnosti države in njena pripravljenost financirati izobraževanje, glavna dejavnika na strani povpraševanja pa sta obseg individualnega in obseg družbenega povpraševanja. Potem so tu še javne (državne) prioritete, učinkovitost uporabe sredstev ter pripravljenost in ekonomska sposobnost šolajočih se in drugih (gospodarstvo) vlagati v izobraževanje oz. posamezno vrsto izobraževanja (Bevc, 1999: 150).

Materialne možnosti države za financiranje izobraževanja so se z ekonomsko stagnacijo in upočasnitvijo gospodarske rasti v pretežnem delu sveta v osemdesetih in devetdesetih letih zmanjšale, pri tem dodatno v državah srednje in vzhodne Evrope, kjer je prišlo tudi do velikih družbenopolitičnih sprememb. Ne glede na gospodarsko razvitost so se tako v večini držav možnosti za državno financiranje visokega izobraževanja relativno zmanjšale, obenem pa se je tako individualno kot družbeno povpraševanje po visoko izobraženem kadru še povečalo.

Ob tem se poraja vrsta vprašanj, povezanih s financiranjem izobraževanja. Ugotoviti je potrebno, ali je izobraževanje primarno individualna ali primarno družbena dobrina oziroma ali imajo od formalnega izobraževanja na različnih ravneh večjo korist

družba ali šolajoči se. Razvija se potreba po iskanju novih alternativnih virov financiranja ter čim bolj racionalni uporabi javnih sredstev za izobraževanje. Dokler je število vključenih v izobraževanje majhno, z vidika izdatkov to ni pomembno vprašanje, kasneje pa je treba naraščanje državnih izdatkov upravičiti.

Povečano povpraševanje po predvsem visokem izobraževanju je v mnogih državah ogrozilo prav njegovo kakovost in ob vse močnejših fiskalnih omejitvah danes nobena država na svetu ne more iz javnih sredstev zagotavljati tako visoke in kakovostne stopnje izobraževanja, kot jo želijo njeni prebivalci.

Ekonomisti utemeljujejo brezplačnost šolanja z argumentom, da ima izobraževanje poleg koristi, ki jih prinaša posamezniku, tudi pozitiven učinek na dobrobit celotne družbe. Znano pa je, da prinaša takšne učinke predvsem osnovno- in srednješolsko izobraževanje, manj pa visokošolsko. Slednje prinaša posameznikom celo večje koristi, glede na vložena sredstva kot družbi. Nekateri so zato kritičnega mnenja (Vodopivec, 2003), da je prav, da posamezniki plačajo stroške oziroma vsaj del stroškov, ki jih zahteva visokošolsko izobraževanje. Mnoge države zato že imajo ali pa nameravajo vpeljati šolnino za visokošolsko izobraževanje.

Med argumenti, ki govorijo v prid bolj racionalni porabi družbenih sredstev za terciarno izobraževanje, je tudi dejstvo, da relativni obseg javnega financiranja visokega izobraževanja ni močno povezan z gospodarsko razvitostjo. Poleg tega se ocenjuje, da se s številom oseb, ki imajo koristi od visokega izobraževanja, povečuje relativna neenakopravnost tistih, ki nimajo visokega izobraževanja.

Zaradi učinkov izobraževanja in njegovega širšega družbenega pomena država pokriva tudi večji del njegovih stroškov. Povečanje dostopnosti in posledično vse večji vpis na visokošolske programe sta ob ohranjanju stroškov oziroma celo ob njihovem povečanju za državo na študenta povzročila krizo javnega financiranja visokošolskega izobraževanja.

Posledično sta ogroženi tako ekonomska učinkovitost kot pravičnost, ki sta dve različni razsežni merili naložb v izobraževanje in obenem potrebni značilnosti sistema financiranja izobraževanja. Kritika številnih sistemov financiranja izobraževanja po svetu, zlasti visokošolskega izobraževanja, se nanaša prav na slabo uresničevanje teh ciljev. Pri financiranju iz javnih sredstev naj bi imele ob omejenih sredstvih prednost naložbe v nižje stopnje izobraževanja in ne naložbe v visokošolsko izobraževanje, ki prinašajo posamezniku večje ekonomske koristi kot osnovno- in srednješolsko izobraževanje (Bevc, 1999: 90).

V zvezi z visokim izobraževanjem je v večini držav sprejeto stališče, da ko je visoko izobraževanje enkrat množično, ne more biti več brezplačno, ker to ni niti dobro niti poceni, zlasti pa ni učinkovito ali pravično.

Tabela 1.1 Vrsta financiranja glede na raven formalnega izobraževanja mladih v Sloveniji

Raven izobraževanja	<i>OŠ (osnovnošolska)</i>	<i>SŠ (srednješolska /</i>	<i>VŠ (višje-visokošolska</i>
Vrsta financiranja	<i>/obvezna)</i>	<i>prostovoljna)</i>	<i>/prostovoljna)</i>
<i>Zasebno</i>	Šolnine ni.  Prispevek staršev (nakup učbenikov, prevoz, bivanje inštrukcije, izvenšolske dejavnosti ...)	Za redne študente šolnine ni.  Prispevek staršev (nakup učbenikov, prevoz, bivanje inštrukcije, izvenšolske dejavnosti ...)	Za redne študente šolnine ni.  Pričakovan prispevek staršev je velik (nakup učbenikov, prevoz, bivanje, prehrana ...)
<i>Organizacijsko</i>		Kadrovsko štipendiranje (v manjšini)	Kadrovsko štipendiranje (v manjšini)
<i>Javno (državno)</i>	Financiranje izobraževalnih ustanov	Financ. izobraževalnih ustanov / finančna pomoč šolajočim: posredna / neposredna	Financ. izobraževalnih ustanov / finančna pomoč šolajočim : posredna /neposredna

Predlogi reform grede večinoma v smeri povečanja notranje učinkovitosti izobraževalnih ustanov in iskanju novih, dodatnih virov financiranja, predvsem povečanega prispevka šolajočega se. Predlog Svetovne banke, nosilca neoliberalnega gibanja, za spremembo cenovne politike izobraževanja vključuje:

1. vpeljavo šolnin tudi v javnih izobraževalnih ustanovah,

2. odpravo državnega subvencioniranja 'neizobraževalnih' stroškov,
3. vpeljavo študentskih posojil
4. ter štipendije za revne.

Država aktivno posega v regulacijo izobraževanja tudi s sistemom štipendiranja.

### **1.4.3 Finančna pomoč šolajočim se**

V grobem financiranje izobraževanja delimo na financiranje izobraževalnih ustanov in finančno pomoč šolajočim se. Finančna pomoč šolajočim se zajema vse oblike denarne pomoči za pokrivanje denarnih stroškov, ki jih imajo s svojim izobraževanjem, torej stroškov šolnine in vpisnin, ter življenjskih, kot so prehrana, prevoz, nastanitev in drugih stroškov (knjig, ...). Ta pomoč lahko prihaja iz različnih virov (starši, država), pri tem pa lahko ima različne oblike (Bevc, 1999: 177).

#### **Neposredne oblike pomoči:**

- prispevek staršev
- **štipendije iz različnih virov**(javnih sredstev, industrije oz. gospodarstva, dobrodelne ustanove, skladi
- posojila šolajočim se (posojila v katere je država vključena in v katere ni)
- vavčertji

#### **Posredne oblike pomoči:**

- subvencionirane storitve šolajočim se (prehrana, prevoz, bivališče)
- plačilo zdravstvenega in socialnega zavarovanja
- davčne olajšave
- otroški dodatek
- subvencionirane zaposlitvene možnosti
- subvencionirana šolnina

»Skupni obseg državne finančne pomoči študentom, izražen z deležem te pomoči v bruto domačem proizvodu, se v 90. letih v Sloveniji giblje okoli 0,2%. V primerjavi z mnogimi večjimi razvitimi državami je ta delež celo višji ali enak. V strukturi pomoči je v Sloveniji poudarek na neposredni pomoči, ki je zaenkrat še v celoti sestavljena iz štipendij in je bila do nedavnega razen redkih izjem namenjena le rednim študentom. Sredi 90. let so štipendije pomenile 62% državne finančne pomoči študentom« (Bevc, 1999: 241).

Sistemi državne finančne pomoči šolajočim se so med drugim odvisni tudi od tega, ali so mladi (običajno nad 18 do 19 let) v posamezni državi pojmovani v odnosu do svojih staršev kot finančno »neodvisni« ali »odvisni«. Pojmovanje mladih kot finančno odvisnih od družine oziroma staršev pomeni, da se od staršev pričakuje, da po določeni starosti še vedno vzdržujejo svoje otroke. Takšno gledanje lahko v nekaterih primerih predstavlja izredno breme za družino, na drugi strani pa je problematično, ko starši nočejo vzdrževati otrok. Pojmovanje mladih v določeni starosti kot finančno neodvisnih od staršev pa v sistemu finančne pomoči pomeni, da lahko dobijo pomoč države tudi otroci iz bogatejših družin, če je individualni dohodek študenta nizek (primer ZDA) (Bevc, 1999: 181).

Glavni cilj vseh sistemov državne finančne pomoči šolajočim se je zagotovitev takega finančnega položaja mladih, ki omogoča dostop do izobraževanja vsem sposobnim posameznikom, ki se želijo vključiti vanj (izenačiti možnosti za izobraževanje). Drugi pomembni cilji so: zagotoviti finančno neodvisnost od staršev, spodbuditi razvoj kadrov, ki jih primanjkuje, ter bolje uskladiti delitev stroškov izobraževanja z dejavnikom koristi. Cilji državne finančne pomoči se v času spreminjajo. Tako se je na primer odmik od pojmovanja visoke izobrazbe kot predvsem javne dobrine (značilno za šestdeseta in sedemdeseta leta) v osemdesetih letih pokazal tudi v spreminjanju sistema pomoči študentom.

V nadaljevanju bom podrobneje opisala značilnosti sistema štipendiranja pri nas. S štipendijami mislim na tisti tok financ, s katerimi tako organizacije kot tudi javne ustanove pomagajo posamezniku v času izobraževanja in usposabljanja.

## 2 SISTEM ŠTIPENDIRANJA

Sistem štipendiranja v Sloveniji temelji na: **kadrovskih štipendijah**, ki jih razpisujejo in podeljujejo organizacije in delodajalci v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami; **republiških štipendijah**, ki so namenjene vajencem, dijakom in študentom, ki bi se sicer zaradi izjemno slabih materialnih razmer ne odločali za šolanje, in **Zoisovih štipendijah** za izjemno nadarjene dijake in študente, z namenom dvigovanja izobrazbene ravni najsposobnejšega dela mladih. Naj omenim še štipendiranje raznih fundacij in skladov, kjer se kaže trend ponovnega oživljanja. Tovrstnih štipendij je zelo malo, zato jim v nadaljevanju ne bom posvečala posebne pozornosti.

Kadrovske in Zoisove štipendije se podeljujejo na podlagi morebitnih preteklih zaslug oziroma bodočih pričakovanj (meritorne štipendije), podeljujejo pa jih tako organizacije kot tudi država. Socialne štipendije, v katere v prvi vrsti štejemo republiške štipendije, podeljene s strani države, se dodeljujejo le na podlagi gmotnega položaja študenta oziroma njegove družine.

### 2.1 FUNKCIJE ŠTIPENDIRANJA

#### **Socialna funkcija**

Pomembna funkcija štipendiranja je zagotavljanje enakosti dostopa do izobraževanja. Republiška štipendija predstavlja, v času vse večjega razslojevanja družbe, pomemben socialni korektiv. Štipendija omogoča dostop do izobraževanja tudi tistim posameznikom, ki bi jim bilo to, zaradi slabšega socialnega statusa, onemogočeno. Njihov cilj je na splošno dvigniti raven izobraženosti, zmanjšati območne, socialne in druge razlike, povečati zunanjo motivacijo za študij in možnosti pri iskanju zaposlitve.

#### **Izboljšanje izobrazbene strukture prebivalstva**

Kakovostno izobraževanje je vodilo ne samo za razvoj naše družbe, temveč tudi za povečanje mednarodne konkurenčnosti slovenske delovne sile. Zato je eden izmed ciljev Slovenije pri vključevanju v EU poskrbeti za ustrezno izobrazbeno raven prebivalstva in pridobiti čim več strokovno izobraženih in usposobljenih ljudi, ki bodo lahko kos mednarodni konkurenci na trgu delovne sile. Štipendiranje nastopa tudi kot

eden izmed pomembnejših dejavnikov, s katerimi skuša družba zagotoviti ustrezno kadrovske in izobrazbeno strukturo za uresničevanje gospodarskih in razvojnih strategij.

### **Način pridobivanja kadrov v podjetjih**

Organizacije in delodajalci razpisujejo kadrovske štipendije v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami in s ciljem, da bi si v določenem času zagotovili ustrezno usposobljen kader. Poleg tega lahko kadrovske štipendiranje pripravi študente na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (študentu) že v času izobraževanja (s praktičnim delom, počitniško prakso, seminarskimi, diplomskimi nalogami ter glede na druge potrebe in interese delodajalca). Podjetja se ponavadi odločajo za štipendiranje v primeru, ko na trgu primanjkuje usposobljenih kadrov ali pa tudi zaradi specifičnosti dela, ki zahteva morebitna posebna znanja. Čeprav je kadrovskih štipendij, praviloma zaradi relativne finančne nemoči slovenskega gospodarstva, malo, se podjetja potegujejo za visoko izobražene in usposobljene ljudi, saj se zavedajo njihovega doprinosa k večji konkurenčnosti.

### **Usmerjevalna funkcija**

Kadrovske štipendije igrajo tudi pomembno usmerjevalno vlogo, saj javnosti posredujejo informacije o profilih, po katerih je povpraševanje na trgu (naj)večje. Ta indikator je bil v preteklosti potrjen kot zanesljiv signal o deficitarnih poklicih. Kadrovske štipendiranje se torej kaže tudi v funkciji vzpodbujanja večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo in s tem zmanjševanja potencialno strukturne brezposelnosti na račun izobrazbene oziroma poklicne neusklajenosti v sedanjem in prihodnjem času.

### **Preprečevanje bega možganov**

V zadnjih letih si tudi posamezne občine in regionalni centri, še posebej iz razvojno kritičnih območij, zelo prizadevajo na področju zagotavljanja svetovalne in finančne podpore pri izobraževanju perspektivnih kadrov. S podeljevanjem štipendij skušajo na svojem področju obdržati in privabiti predvsem perspektivne kadre in zmanjšati beg možganov na druga območja.

### **Vzpodbuda za nadarjene**

Za spodbujanje razvoja in dvig izobrazbene ravni izrazito nadarjenih dijakov in študentov država podeljuje Zoisove štipendije. Te predstavljajo tudi vzpodbudo za doseganje boljšega uspeha pri študiju.

## **2.2 RAZVOJ ŠTIPENDIRANJA V SLOVENIJI**

Na razvoj štipendijske politike so vplivale tako spremembe v izobraževalnem sistemu kot spremembe na gospodarskem področju. Naj na kratko povzamem razvoj izobraževalnega sistema na slovenskih tleh, saj je ta pomembno vplival tudi na štipendijsko politiko v Sloveniji, kakršno poznamo danes.

Kot del takratne Avstro-ogrske monarhije, smo Slovenci že zelo kmalu dobili prvo javno šolo, ki je uvajala obvezno osemletno osnovno šolo, kar je močno pospešilo področni kulturni razvoj. Večina mladih je sicer končala le osnovno šolo, nadaljevanje šolanja pa je bilo mogoče samo za fante. Nepismenost med slovensko populacijo se je tako že pred prvo svetovno vojno močno zmanjšala (Gabrič, 2000).

V tistem času se je za študij odločala le peščica, predvsem zato ker na slovenskih tleh še ni bilo univerze, študij izven meja pa je ponavadi presegal finančne zmožnosti večine učencev.

V času ustanovitve prve Jugoslavije je bila tako, zahvaljujoč avstrijskemu izobraževalnemu sistemu, kulturna raven (pismenost) Slovencev visoko nad povprečjem takratne Jugoslavije.

V obdobju med obema svetovnima vojnama že skoraj 90 odstotkov vseh mladih v Sloveniji zaključi osemletno obvezno osnovno šolo, za večino pa se izobraževanje s tem tudi konča. Ko je leta 1919 ustanovljena prva slovenska univerza, je ta omogočila srednješolcem nadaljevanje študija v lastni državi. Predhodno so tisti, ki so zaključili študij v tujini, tam praviloma tudi ostali, saj doma ni bilo primernih delovnih mest. Ustanovitev univerze in drugih nacionalnih kulturnih institucij je



nedvomno privabila številne Slovence iz tujine in tuje strokovnjake v Slovenijo (Gabrič, 2000: 62).

Obdobje socializma po drugi svetovni vojni prinese nove poglede na izobraževanje. Preobrat se je zgodil po reformi leta 1958, ki je položila temelje za nov izobraževalni sistem in znatno povečala investicije v izobraževanje, pospešila gradnjo novih šol in omogočila predvsem lažji dostop do srednjih šol in univerze. Med poglavitnimi cilji je bil predvsem povečati vpis v srednje šole. Nov zakon omogoči večini mladih več možnosti za doseg vsaj srednje izobrazbe (poklicne šole). Predvsem lažji dostop in večja prehodnost skozi izobraževalni sistem delež mladih na višjih ravneh izobraževanja povečata. Naraslo je število srednjih strokovnih šol, ki so postale bolj dostopne vsej mladini, tudi iz delovnega in kmečkega okolja (Gabrič, 2000: 63).

Učencem iz revnejšega okolja je država omogočila tudi pridobitev štipendij, kar še pospeši hitro naraščanje števila vpisanih v srednje šole in fakultete. Gimnazija, ki je veljala za elitno srednjo šolo, izgubi dominantno vlogo, saj je do tedaj edina omogočala vpis na univerzo. Srednje strokovne šole so uživale veliko večjo podporo tedanjega družbenega sistema. Nova pravila so omogočila nadaljevanje študija na univerzi tudi po zaključku ostalih srednjih šol, ne samo gimnazije. Večji vpis na univerzo je omogočila tudi uvedba dvoletnih višješolskih programov. Mnogi tedanji profesorji so bili mnenja, da je na ta način univerza izgubila na vrednosti in je postala prelahko dostopna v primerjavi s prejšnjim sistemom ter da so se kriteriji za doseg visokošolske izobrazbe znižali (Gabrič, 2000: 68).

Od petdesetih let dalje se povečuje število tistih, ki nadaljujejo šolanje na srednjih šolah in univerzah. Vse večje postaja tudi zavedanje o pomembnosti izobrazbe. Tako v osemdesetih letih že več kot polovica tistih, ki so končali srednjo šolo nadaljuje študij na univerzi, v začetku devetdesetih je bilo takih že tri četrtine (Gabrič, 2000: 70).

Pomemben del novega sistema so predstavljale tudi štipendije, ki so bile še posebej stimulatивne in številne v strokah, v katerih je primanjkovalo kadrov.

Dosedanji razvoj štipendiranja lahko tako razdelimo na tri obdobja. Prvo obdobje štipendijske politike v Sloveniji je obdobje državnega socializma do leta 1974. Leta 1970 je bil sprejet prvi družbeni dogovor o štipendiranju in kreditiranju v SR Sloveniji. Drugo obdobje zaznamuje prehod države iz državnega socializma v samoupravni socializem leta 1974. S prehodom iz dogovorne v tržno ekonomijo v začetku devetdesetih pa se začne tretje obdobje, ki pa bistvenih sprememb štipendijske politike ni prineslo. V nadaljevanju podrobneje obravnavam vsa tri obdobja.

Prvo obdobje štipendijske politike v Sloveniji je bilo povezano z državnim socializmom in sistemom dogovorne ekonomije. Različne oblike denarne pomoči, ki so jo posamezniki ali skupine nudile uspešno šolajočim se iz siromašnejših družin, so znane že stoletja. Po drugi svetovni vojni je bila v Sloveniji zlasti dobro urejena materialna pomoč šolajočim za kvalificirane delavce (učence v gospodarstvu, vajence itd.). Zanje se je denarna nagrada urejala z učnimi pogodbami. Za učence srednjih in študente višjih in visokih šol pa denarna pomoč ni bila sistemsko urejena, temveč so, po različnih merilih, učencem in študentom štipendije podeljevale posamezne delovne organizacije. Ustanavljali so se tudi različni družbeni skladi za štipendiranje, ki so imeli različna merila pri podeljevanju štipendij. Tako visoka raven neorganiziranosti je omogočala precejšnjo prisotnost subjektivizma pri podeljevanju štipendij, zaradi česar so bili učinki štipendiranja manjši, kot bi lahko bili ob višini vloženih sredstev. Neučinkovitost sistema štipendiranja in različne nepravilnosti, ki so se pojavljale pri podeljevanju štipendij, pa tudi glede na družbene potrebe premajhen obseg štipendiranja, so bili povod za to, da je bilo štipendiranje med prvimi področji, ki smo ga skušali dogovorno urediti (Zalaznik, 1989).

Leta 1965 je država ustanovila Univerzitetni sklad, v katerega so se stekala vsa sredstva, namenjena študentski populaciji. Univerzitetni sklad je tako združeval sredstva za štipendiranje, sredstva, namenjena študentski prehrani, in sredstva, namenjena zdravstvenemu zavarovanju. Sredstva je zagotavljalo republiško ministrstvo za šolstvo, s skladom pa je upravljala univerza. Štipendije, ki jih je podeljeval sklad, so bile v obliki posojil, temeljile pa so na socialnih kriterijih. Študentje so z začetkom delovnega razmerja najeto posojilo začeli vračati. Posojilo je predstavljalo tudi motivacijski instrument, saj je bilo vračanje posojila vezano na

povprečno oceno študenta. Študentom, s povprečjem 9 ali več, omenjenega posojila ni bilo potrebno vračati. V letu 1970 je bil sklad ukinjen, štipendije iz sklada pa so se podeljevale še do leta 1974.

Drugo obdobje traja od ukinitve Univerzitetnega sklada do leta 1990. Leta 1974 sta se z družbenim dogovorom in ustreznimi samoupravnimi sporazumi uveljavili dve obliki štipendiranja: kadrovske štipendiranje in štipendiranje iz združenih sredstev. S sprejetjem teh dogovorov so bili ukinjeni vsi dotedanji skladi. Štipendisti teh skladov so prejeli kadrovske štipendije ali štipendije iz združenih sredstev. Pri vzpostavljanju novega sistema štipendiranja so snovalci izhajali iz podmene, da ima pri zagotavljanju znanja mladim študentska politika pomembno vlogo, saj omogoča njihovo usmerjanje v skladu s potrebami družbe in daje možnost izobraževanja tudi tistim, ki so sposobni, a bi jim bilo brez ustrezne pomoči izobraževanje onemogočeno. V začetku je bila študentska politika opredeljena kot pomemben sestavni del politike zaposlovanja (kadrovske politike). Štipendije so bile obravnavane kot sestavni del vlaganja v razvoj, predstavljale so eno od oblik za izenačevanje materialnih možnosti pri vzgoji in izobraževanju, bile pa so tudi motivacijski element za doseganje boljših učnih rezultatov (Analiza štipendiranja v RS, 1991).

Do leta 1990 je bil sistem štipendiranja podrobneje opredeljen v Družbenem dogovoru o študentski politiki v SR Sloveniji in samoupravnih sporazumih o štipendiranju v občinah. V vseh bistvenih določilih aktov s področja štipendiranja je bil poudarjen vidik priprave kadrov na zaposlitev. Kadrovske štipendije (štipendije podjetij) so bile opredeljene kot temeljna oblika štipendiranja, medtem ko so štipendije iz združenih sredstev, zdaj republiške štipendije, namenjene šolajočim v slabšem materialnem položaju in to le za čas, ko študent še ni vezan na delovno organizacijo. Kmalu po uveljavitvi takšnega študentskega sistema je bila za izvajanje štipendiranja iz združenih sredstev zadolžena strokovna služba Republiškega zavoda za zaposlovanje, v kateri od njenega začetka deluje tudi služba poklicnega usmerjanja (Analiza štipendiranja v RS, 1991).

Sredstva za kadrovske štipendije so zagotavljali štipenditorji sami. Za štipendije iz združenih sredstev pa je bil oblikovan prispevek v višini 0,5% od izplačanih bruto osebnih dohodkov vseh zaposlenih v družbenem sektorju. Finančna sredstva so

zadoščala za redno izplačevanje štipendij, v krajših obdobjih pa so celo preseгла potrebe. Organi štipendiranja so v tem primeru namenili sredstva štipendistom delovnih organizacij oziroma podjetij, ki zaradi težkih pogojev gospodarjenja niso mogla nadalje štipendirati (Analiza štipendiranja v RS, 1991).

V času veljavnosti so bili akti s področja štipendiranja dopolnjeni z elementi izboljševanja uvedenega sistema, pri čemer je pomembno novost predstavljalo štipendiranje izrazito nadarjenih dijakov in študentov. Te štipendije so bile tedaj prva konkretna oblika organiziranega dela za razvoj vrhunskih potencialov. Štipendije za izrazito nadarjene so bile uvedene na osnovi ugotovitev, da brez sistematičnega odkrivanja, vzpodbujanja in razvijanja vrhunskih potencialov ne bo mogoče pridobiti zadostnega števila vrhunskih strokovnjakov za razvoj Republike Slovenije. Tako so v okviru štipendij iz združenih sredstev nastali še posebni skladi: Sklad za štipendiranje družbeno aktivnih in nadarjenih mladih delavcev (Titov sklad), sklad za nadarjene in sklad Borisa Kraigherja (Analiza štipendiranja v RS, 1991).

Sistem za odkrivanje nadarjenih v Sloveniji se sicer začne razvijati v okviru poklicnega usmerjanja že pred drugo svetovno vojno. V povojnem času pa ta sistem počasi ukinja komunistični režim, ki zanika tovrstno razlikovanje med ljudmi. Te razlike naj bi bile relativno majhne in odvisne bolj od okolja in osebnih prizadevanj in ne toliko od dednosti. Uporaba raznih psiholoških testov in poklicnega usmerjanja, narejenega na podlagi le-teh, je bila ideološko sporna. Šele v poznih petdesetih letih se v okviru zavoda za zaposlovanje ustanovi služba za poklicno usmerjanje, ki pa je bila zgolj svetovalne narave. Sčasoma postane jasno, da pravilna izbira poklica ni le stvar posameznika, temveč družbe kot celote. Bolj očitno postane naslednje: zaradi majhnosti slovenskega naroda je realizacija vseh njegovih potencialov ključnega pomena. Socialna deprivacija pa je glavni razlog za nerealizacijo teh potencialov (Makarovič, 2000).

Številni strokovnjaki potrjujejo to domnevo z raziskavami, ki vse po vrsti ugotavljajo, da so šolski dosežki le zmerno povezani z intelektualnimi sposobnostmi (Makarovič, 2000). Po drugi strani pa je uspeh v šoli močno povezan s socialnim položajem.

Otroci iz nižjega socialnega sloja dosegajo slabše uspehe v šoli, čeprav dosegajo enako število točk na testih znanja in zmožnosti.

Na podlagi teh ugotovitev, se v poznih šestdesetih letih sproži kampanja "milijoni za talente" za odkrivanje in omogočanje štipendij za nadarjene otroke iz nižjega socialnega sloja. Glavni kriteriji za pridobitev štipendije so bili rezultati standardiziranih testov za vso populacijo in informacije o socialnih okoliščinah. Sistemi štipendiranja, ki temeljijo na priporočilih, so manj objektivni, saj so podvrženi predsodkom in subjektivni presoji. Tako je postalo pravilo, da za štipendijo posameznik ne more zaprositi, ampak je lahko samo ponujena na osnovi rezultatov standardiziranega procesa za celotno populacijo (Makarovič 2000).

Sistem odkrivanja nadarjenih je bil nenadno prekinjen leta 1974, ko je prišlo do sprememb v politiki Jugoslavije. Ponovno povzdigovanje delavskega razreda je zanikovalo vsakršen elitizem. Čeprav so bile štipendije za nadarjene namenjene prav delavskemu in kmečkemu sloju, so bile ukinjene (Makarovič 2000).

Štipendije za nadarjene so se znova začele podeljevati leta 1986, po izdelani proceduri, podobno kot v preteklosti. Poimenovali so jih Zoisove štipendije.

V tretjem obdobju po letu 1990 do bistvenih sprememb sistema štipendiranja ni prihajalo. Ohranil se je enoten pristop, kot se je razvijal skozi daljše predhodno obdobje.

### **2.3 ZAKONSKA UREDITEV ŠTIPENDIRANJA**

Leta 1991 je bil sprejet Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Zakon v členih od 55. do 59. ureja štipendiranje. V 59. členu določa, da republiški organ, pristojen za delo, določi podrobnejša merila za dodeljevanje in določanje višine republiških štipendij ter dodatkov k štipendiji. Podrobnejša merila so zajeta v Pravilniku o štipendiranju (Ur.l. RS 1991/24), ki je bil prvič objavljen leta

1991. Štipendije iz združenih sredstev se po novi zakonodaji preimenujejo v republiške štipendije.

Izvajanje republiškega štipendiranja je z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in s pravilnikom o štipendiranju v celoti postalo sestavni del dejavnosti Republiškega zavoda za zaposlovanje, v finančnem smislu pa predmet proračunskih sredstev.

Za republiško štipendijo, ki je najpogostejša oblika štipendij iz javnih sredstev, so do leta 1997/98 lahko zaprosili le redni študenti dodiplomskega študija, ki se izobražujejo v Sloveniji in ob vpisu v prvi letnik niso starejši od 26 let ter niso prijavljeni kot iskalci zaposlitve pri Republiškem zavodu za zaposlovanje, obenem pa izpolnjujejo materialne pogoje, določene z zakonom. Od takrat lahko za to štipendijo zaprosijo tudi brezposelni izredni študenti.

Pravilnik o štipendiranju v letošnjem letu uvaja tudi nekatere novosti. Med drugim država med pogoje za pridobitev republiške ali Zoisove štipendije ne sme več uvrščati slovenskega državljanstva, kar je odločilo ustavno sodišče in je skladno tudi z evropsko socialno listino. Ministrstvo pa se je odločilo tudi, da bo stimuliralo hiter zaključek študija. Prej je bil študent, ki je študij predčasno končal, ob del štipendije, zdaj pa bodo tistim, ki bodo šolanje končali pred rokom, preostale štipendije izplačali v enkratnem znesku. Tistim, ki bodo med šolanjem pavzirali, pa bo štipendija mirovala le eno šolsko oziroma študijsko leto. Poleg tega bo ministrstvo uvedlo dodatek k štipendiji za tiste dijake, ki se bodo odločili za deficitarne poklice, dodatek naj bi znašal od pet do deset odstotkov štipendije. Nabor poklicev, ki bodo uvrščeni med deficitarne, bo določil republiški zavod za zaposlovanje.

### **2.3.1 Zakonska ureditev kadrovskih štipendij**

Kadrovske štipendije podeljujejo organizacije in delodajalci oziroma podjetja v skladu s svojimi kadrovskimi potrebami. Z dodelitvijo štipendije za šolanje praviloma zagotovijo tudi zaposlitev po končanem šolanju.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v 10.členu organizacije in delodajalce, ki nameravajo podeliti kadrovske štipendije, obvezuje da Zavodu podatke za skupen razpis kadrovskih štipendij za naslednje šolsko leto posredujejo do 15. januarja.

V 10. členu Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, obvezuje organizacije in delodajalce, ki nameravajo podeliti kadrovske štipendije, da posreduje Zavodu podatke do 15. januarja za skupen razpis kadrovskih štipendij za naslednje šolsko leto (Ur.l. RS 1991/5, str.198).

Na podlagi 58. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l. RS 1991/5, str.198) Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje vsako leto objavi skupni razpis kadrovskih štipendij. Razpis je vsako leto objavljen do konca maja v posebni publikaciji, ki jo je mogoče dobiti na osnovnih in srednjih šolah, visokošolskih zavodih ter na zavodu za zaposlovanje. Poleg tega zakon v 55. členu določa le minimalno višino kadrovske štipendije, in sicer kadrovska štipendija za dijake ne sme biti nižja od 20 odstotkov, za študente pa ne nižja od 30 odstotkov zjamčene plače, določene z zakonom, zmanjšane za davke in prispevke.

Zakon torej ureja le minimalno višino kadrovske štipendije, sicer so v celoti prepuščene kadrovskim štipenditorjem. Vse informacije v zvezi s kadrovsko štipendijo kandidati dobijo pri štipenditorju. Obveznosti in pravice se sporazumno določijo v pogodbi. Običajno podjetja in organizacije pri določanju višine štipendij upoštevajo študijski uspeh in kraj bivanja v času študija. Ponavadi se podjetja odločajo predvsem za štipendiranje dijakov in študentov višjih letnikov, ker zanje velja večja verjetnost dokončanja šolanja glede na to, da je osip največji v nižjih letnikih, poleg tega je s štipendiranjem višjih letnikov poraba sredstev manjša, saj je obdobje štipendiranja krajše in zaželeni kader dobijo prej.

Zavod za zaposlovanje tudi tistim kandidatom, ki ne nameravajo zaprositi za štipendijo, priporoča, da proučijo razpis kadrovskih štipendij, saj jim lahko o zanimanju organizacij in delodajalcev za posamezne poklice pove marsikaj.

### 2.3.2 Zakonska ureditev republiških štipendij

Na podlagi 88. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Pravilnika o štipendiranju (Ur.l. RS 1999/48, 2000/43, 2001/62, 2002/73, 2002/85, 2003/40) Zavod za zaposlovanje razpisuje za vsako šolsko leto republiške štipendije za dijake srednjega izobraževanja v javni mreži srednjih šol, vajence, ki se poklicno izobražujejo pri delodajalcu in v poklicni šoli, če je to razmerje urejeno z učno pogodbo, študente višjih strokovnih šol in študente visokošolskih zavodov, ki se izobražujejo po dodiplomskih ali podiplomskih študijskih programih z javno veljavnostjo in se prijavijo na razpis, ki ga objavi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje vsako leto v mesecu maju.

Kdo lahko pridobi republiško štipendijo:

- vajenci, dijaki in študenti, pri katerih bruto dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu pred prijavo na razpis ne presega celoletnega zneska 130 odstotkov zjamčene plače;
- vajenci, dijaki in študentje, ki nimajo kadrovske štipendije oziroma nimajo posojil za študij;
- državljani Republike Slovenije ali Slovenci brez slovenskega državljanstva;
- tisti, ki ob vpisu v prvi letnik poklicne oziroma srednje šole niso starejši od 18 let oziroma ob vpisu v prvi letnik višješolskega ali visokošolskega izobraževanja niso starejši od 26 let.

Štipendijo lahko pridobijo tudi kandidati, ki se izobražujejo v tujini, če v Republiki Sloveniji ni ustrezne smeri in stopnje oziroma ni ustreznega izobraževalnega programa z javno veljavnostjo ali če je izobraževanje v tujini primernejše zaradi bližine izobraževalne ustanove, kandidati pa imajo stalno prebivališče na območju Republike Slovenije.

Kdo ne more pridobiti republiške štipendije:

- kandidat, ki je v delovnem razmerju ali vpisan v evidenco brezposelnih oseb pri zavodu za zaposlovanje;
- samozaposlena oseba, ki opravlja registrirano dejavnost;



- lastnik ali solastnik gospodarske družbe, v kateri je poslovni dobiček v zadnjem koledarskem letu pred prijavo na razpis za dodelitev štipendije presegal letni znesek zjamčenega nadomestila plače za to leto;
- prejemnik druge štipendije ali posojila za študij;
- kandidat, ki je pridobil denarno ali materialno pomoč za šolanje iz javnih ali zasebnih virov v višini najmanj enoletnega zneska osnovne štipendije.

Dijaki in študentje zaprosijo za republiško štipendijo na uradu za delo na območju upravne enote stalnega bivališča. V ta namen izpolnijo obrazec »Vloga za uveljavitev republiške štipendije«.

Vlogi priložijo še:

- dokazila o bruto dohodkih in osebnih prejemkih družinskih članov ter dokazila o dohodkih iz opravljanja dejavnosti;
- originalno potrdilo o vpisu za tekoče šolsko leto za kandidata in kopije potrdil o vpisu za druge družinske člane, ki so dijaki ali študenti;
- potrjen prepis ali fotokopijo spričevala oziroma potrdilo o opravljenih izpitih v preteklem šolskem letu;
- odločbo ali sklep ustrezne komisije v primeru kandidata ali družinskega člana s posebnimi potrebami zaradi težje ali težke duševne ali telesne okvare oziroma odločbo ali izvid ustrezne komisije v primeru težje funkcionalne prizadetosti kandidata;
- kopijo bančne kartice, tekočega ali transakcijskega računa ali prve strani hranilne knjižice.

Dijaki in študentje, ki so štipendijo prejeli že v preteklem šolskem letu, morajo čimprej predložiti zahtevano dokumentacijo. Ti dijaki in študentje lahko uveljavljajo pravico do republiške štipendije, če dohodek na družinskega člana v drugem trimesečju leta ne presega cenzusa 130 odstotkov zjamčene plače za več kot 10 odstotkov.

Izjemoma se vloga za republiško štipendijo lahko vloži tudi med šolskim oziroma študijskim letom, če se v družini kandidata dohodek na družinskega člana zniža toliko, da je izpolnjen materialni pogoj iz drugega odstavka 56. člena zakona. V tem

primeru mora kandidat vlogo z dokumentacijo predložiti v 30 dneh po nastanku vzroka.

Višina osnovne republiške štipendije pa v pravilniku o štipendiranju (Ur.l. RS 1999/48, 2000/43, 2001/62, 2002/73, 2002/85, 2003/40) znaša 14 odstotkov zajamčene plače za vajence in dijake in 21 odstotkov zajamčene plače za študente. Možen je še dodatek za uspeh in dodatek za izobraževanje izven kraja stalnega bivališča. Dodatek za bivanje izven kraja stalnega znaša 40 odstotkov zajamčene plače. Dodatek za stroške prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi pa v višini cene dijaške oziroma študentske mesečne vozovnice, vendar največ do 40 odstotkov zajamčene plače.

Višina osnovne republiške štipendije se zviša:

- v vsakem naslednjem letniku za 1 odstotek zajamčene plače;
- za izobraževanje po programih za pridobitev poklica, ki so na podlagi stanja na trgu dela deficitarni;
- glede na višino letnega dohodka na družinskega člana;
- štipendistu s posebnimi potrebami zaradi težje funkcionalne prizadetosti (za 20 odstotkov zajamčene plače);
- glede na dodatek za uspeh;
- v primeru bivanja izven kraja stalnega bivališča;
- glede na dodatek za stroške prevoza.

Republiška štipendija se dodeljuje z namenom uspešnega zaključka šolanja. V kolikor ta namen ni izpolnjen, je štipendist štipendijo za letnik, ki ga ni dokončal, dolžan vrniti.

### **2.3.2 Zakonska ureditev Zoisovih štipendij**

Vajenci dijaki in študentje, ki izpolnjujejo kriterije izrazite intelektualne ali umetniške nadarjenosti, lahko pridobijo Zoisovo štipendijo. Pogoji za pridobitev so določeni v

Pravilniku o štipendiranju (Ur.l. RS 1999/48, 2000/43, 2001/62, 2002/73, 2002/85, 2003/40).

Pravico do Zoisove štipendije lahko uveljavijo kandidati, ki izpolnjujejo merila izrazite intelektualne ali umetniške nadarjenosti, ugotovljene z rezultati generacijskega preizkusa sposobnosti in dodatnih psiholoških testov. Imeti morajo najmanj prav dober učni uspeh oziroma povprečno oceno 8,0, biti državljani Republike Slovenije ali Slovenci brez slovenskega državljanstva ali tujci z dovoljenjem za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če je pogoj vzajemnosti izpolnjen.

Za Zoisovo štipendijo mora biti kandidat predlagan s strani izobraževalnega zavoda (šole), v skladu z vsakoletnim razpisom. Predlog za dodelitev Zoisove štipendije se običajno vloži v zadnjem razredu osnovnošolskega izobraževanja, na pobudo razrednika ali ravnatelja osnovne šole. Predlog za dodelitev pa lahko na pobudo razrednika in najmanj še enega učitelja vloži tudi ravnatelj srednje šole ali gimnazije oziroma na pobudo najmanj dveh predavateljev tudi predstojnik visokošolskega zavoda. Pridobljeno dokumentacijo (rezultati generacijskega preizkusa, dosežki na tekmovanjih in drugi javno priznani dosežki) obravnava pristojna strokovna komisija Službe za poklicno svetovanje in štipendiranje Zavoda za zaposlovanje.

Višina Zoisove štipendije je določena s pravilnikom o štipendiranju (Ur.l. RS 1999/48, 2000/43, 2001/62, 2002/73, 2002/85, 2003/40). Osnovna višina Zoisove štipendije znaša za vajenca in dijaka 26 odstotkov in za študenta 40 odstotkov zajamčene plače z možnostjo zvišanja oziroma dodatkov k štipendiji. Osnovna štipendija se zviša za štipendiste s posebnimi potrebami ter glede na stopnjo in letnik izobraževanja. Možen je še dodatek za izobraževanje izven kraja stalnega bivališča (40 odstotkov zajamčene plače) in dodatek za uspeh (7 odstotkov za prav dober uspeh, 13 odstotkov za odličen uspeh pri dijakih, pri študentih je lestvica povprečnih ocen, razpon dodatka se giblje od 7 do 19 odstotkov zajamčene plače). Zoisova štipendija za izobraževanje oziroma izpopolnjevanje v tujini se lahko zviša tudi zaradi višjih stroškov izobraževanja v tujini.

Zoisov štipendist mora vrniti štipendijo za celotno obdobje prejemanja štipendije, skupaj z zamudnimi obrestmi, če se po zaključenem izobraževanju v tujini zaposli pri tujem delodajalcu v tujini. Prav tako je Zoisov štipendist dolžan vrniti štipendijo za letnik, ki ga ni dokončal.

### **3 VRSTE ŠTIPENDIJ**

#### **3.1 REPUBLIŠKE ŠTIPENDIJE**

##### **3.1.1 Osnovne značilnosti**

Na možnost in učinkovitost študija vpliva nedvomno tudi socialni položaj studentov. Prav zato država s sistemom republiških štipendij skrbi, da se čim večje število mladih, kljub slabšim materialnim pogojem, vključi v izobraževanje.

Republiške štipendije so danes prevladujoča oblika štipendiranja in po številu presegajo tako Zoisove kot kadrovske štipendije. Ko je v devetdesetih letih število kadrovskih štipendij začelo upadati, se je začelo sorazmerno povečevati število državnih (republiških) štipendij. Te so začele nadomeščati izpad kadrovskih štipendij.

##### **3.1.2 Poglavitne funkcije**

###### **Socialna funkcija republiških štipendij**

Slovenija, ki ima tako maloštevilno prebivalstvo in vedno manj mladih, si ne more in ne sme privoščiti, da izobraževanje povsem prepusti možnostim posameznikove družine. Makroekonomski interes države je, da iz vsake generacije za trg delovne sile pridobi čim večje število izobraženih in usposobljenih posameznikov.

Pomembnost izboljšanja izobrazbene ravni prebivalstva ter hkrati vedno večja socialna ogroženost določenih slojev prebivalstva, ki bi zaradi slabega materialnega položaja ne mogli doseči primerne izobrazbe – so razlogi, ki kažejo na nujnost določene oblike pomoči pri izobraževanju. Država usmerja in posega v to področje s sistemom republiškega štipendiranja.

Enakost možnosti izobraževanja je postala v devetdesetih letih politična prioriteta držav članic OECD. Kljub porastu visokega izobraževanja v večini držav OECD pa naj bi se socialnoekonomska neenakost v dostopu ne zmanjšala, kar kaže na to, da porast sam po sebi ni dovolj za zmanjšanje razlik v strukturi vključenih (Bevc, 2003: 58).

Povezavo med izobraževanjem in revščino za evropske države v prehodu (vzhodnoevropske države) je proučevala Svetovna banka. Analiza Svetovne banke (2001) je na vprašanje, ali revščina onemogoča revnim dostop do izobraževanja, za države v prehodu pokazala, da se je v opazovanih državah v devetdesetih letih dostopnost izobraževanja za revne zmanjšala, in sicer prek dveh procesov: na eni strani zaradi zmanjšanja družinskega dohodka in na drugi strani zaradi zmanjšanja državne finančne pomoči šolajočim se. V celoti so se v devetdesetih letih javni izdatki za izobraževanje v večini teh držav zmanjšali. Analiza Svetovne banke je pokazala, da imajo od državnih izdatkov za tretjo raven izobraževanja največjo korist najbogatejši (Bevc, 2003: 60).

Pri nas zadnja leta aktualnih študij, ki bi se ukvarjale s socialnim poreklom šolajočih se, ni bilo. Izsledki raziskave iz leta 1990, ki jo je na podlagi mednarodne raziskave objavil Center za razvoj Univerze, so pokazali, da je udeležba posameznih slojev prebivalstva v visokošolskem izobraževanju nesorazmerna z velikostjo posameznega sloja. »Iz leta v leto opazno narašča delež študentov z višje in visoko izobraženimi starši, hkrati pa se zmanjšuje delež študentov, katerih starši imajo končano poklicno šolo, osemletko ali še manj kot to« (Kump, 1990: 53).

Študentov iz družin staršev z dokončano osnovno šolo (eden od indikatorjev šibkega materialnega statusa družine) je bilo v Sloveniji leta 1996 11,4 odstotkov, tistih iz družin staršev z dokončano visoko šolo pa 32 odstotkov (Beltram, 2000: 44). To bi lahko pomenilo, da gre porazdeljevanje proračunskega denarja v korist bolj premožnim, saj davke plačujejo vsi sloji.

Pri nas so republiške štipendije edina pomoč šolajočim, katere kriterij za pridobitev je socialni status. Obenem so najpomembnejši socialni korektiv. Povpraševanje po njih je veliko večje od dejansko podeljenih štipendij. V devetdesetih letih so sicer po

številu skoraj v celoti uspele nadomestiti ali celo preseči izpad kadrovskih štipendij. Toda zaradi vse hitrejše rasti števila študentov sicer naraščajoči delež rednih študentov, ki prejemajo štipendijo iz javnih sredstev, ne uspejo nadomestiti naglo upadajočega deleža študentov s kadrovsko štipendijo.

Upravičeno lahko domnevamo, da so zahteve in pričakovanja do države pri tako veliki rasti števila študentov predimenzionirana. Jasno je, da vedno manjšega števila kadrovskih štipendij republiške ne morejo nadomestiti. Že dalj časa se tudi pri nas govori o možnosti vpeljave šolnin za visoko izobraževanje. Nedavno sprejet Nacionalni program visokega šolstva predvideva vpeljavo vsaj simboličnega prispevka študentov za redni študij. Po nekaterih napovedih, naj bi to povečalo pravičnost v smislu enakosti možnosti dostopa, predvsem pa tudi učinkovitost in kakovost študija. Zbrana sredstva bi se tako uporabila za štipendije za revnejše.

»Za povečanje pravičnosti v financiranju izobraževanja tako ostajata dva glavna nauka (Psacharopoulos, 1990): 1. pokrivanje stroškov s strani šolajočega se je pravičen način za naglo širjenje izobraževanja, zlasti na tretji ravni; 2. javna sredstva za izobraževanje bi morala biti usmerjena predvsem k revnim slojem prebivalstva« (Bevc, 199: 153).

Ugotovimo lahko, da kljub vedno boljši izobrazbeni sestavi Slovencev in vedno večjemu številu vključenih v izobraževanje ostajajo razmerja v socialnoekonomski strukturi vključenih nespremenjena. Republiške štipendije ne morejo v celoti odpraviti neenakosti, ostajajo pa kljub temu med najpomembnejšimi socialnimi korektivi, saj omogočajo doseganje izobrazbe kar največjemu številu šolajočih se. Hitro razslojevanje družbe na revne in bogate in pomembnost izboljšanja izobrazbene ravni prebivalstva sta razloga za nujnost tovrstne oblike pomoči pri izobraževanju. Brez socialnih korektivov bi študij postal privilegij premožnejših, ustavno načelo pravice do izobraževanja pa bi tako veljalo le za izbrane.

### **Usmerjevalna funkcija republiških štipendij**

Država bo poskušala usmerjati dijake in študente, ki prejemajo republiške štipendije z dodatkom za deficitarne poklice. Gre za programe nižjega in srednjega poklicnega

izobraževanja in za poklice, v katerih najmanj polovice prijavljenih potreb po delavcih ni mogoče zagotoviti s prijavljenimi brezposelnimi osebami v eni poklicni smeri in stopnji izobrazbe. Pri programih srednjega, višjega in visokega izobraževanja pa za tiste poklice, v katerih s prijavljenimi osebami v poklicni smeri in stopnji izobrazbe ni mogoče zadovoljiti najmanj 80 odstotkov potreb na trgu dela. Seznam deficitarnih poklicev bo vsako leto objavil minister za delo, pri čemer bo dodatek za štipendiste v programih nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja znašal 10 odstotkov zjamčene plače, za štipendiste v programih srednjega, višjega in visokega izobraževanja pa 5 odstotkov (Ur.l. RS 1999/48, 2000/43, 2001/62, 2002/73, 2002/85, 2003/40).

### **3.1.3 Obseg republiških štipendij**

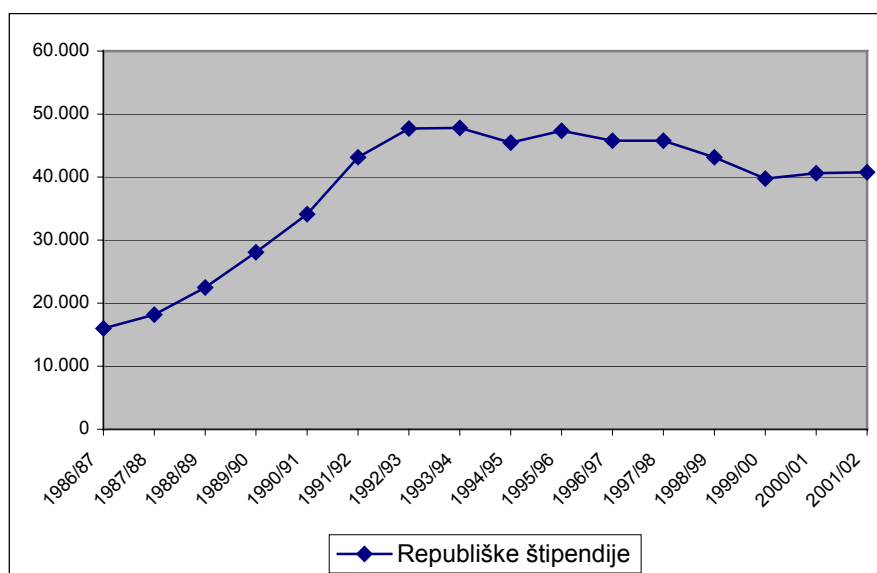
V devetdesetih letih se je z naglim upadanjem števila kadrovskih štipendij začelo število republiških štipendij sorazmerno povečevati. Republiške štipendije so pričele nadomeščati kadrovske, sprva precej učinkovito, zaradi zaostrovanja pogojev za pridobitev pa je njihovo število začelo upadati. Tako je bilo največje število republiških štipendistov v letih 1993/94 in sicer 47.830, potem se je njihovo število pričelo zmanjševati (glej *graf 3.1.*). V šolskem letu 1999/2000 je zabeleženih le še 39.762 aktivnih štipendistov (Analiza štipendiranja 2003).

Gibanje števila republiških štipendistov se je v zadnjih dveh letih umirilo glede na to, da se pogoji za pridobitev oziroma ohranitev štipendije niso bistveno spreminjali. Število vlagateljev za republiško štipendijo je z leti postalo dokaj konstantno, kakor tudi delež vlagateljev, ki izpolnjuje predpisane pogoje za pridobitev te štipendije.

Zadnja leta je med vlagatelji prošenj za republiško štipendijo opazen trend stalnega upadanja dijakov ter hkrati naraščanje števila študentov. Vsakoletno manjše število je verjetno posledica upada celotne generacije dijakov. Po drugi strani pa je večletno naraščanje števila študentov prosilcev za štipendijo posledica naraščanja interesa za nadaljevanje izobraževanja na višje- oziroma visokošolskem izobraževanju, torej vedno številnejših generacij študentov, ki se odločajo tudi za vedno daljše oblike študija (Štipendiranje v šolskem letu 2002/2003).

Višino republiške štipendije določa več dejavnikov (glej poglavje 2.3.2). Sicer pa je v letu 2003 povprečna republiška štipendija za dijake in vajence skupaj z zvišanji in dodatki znašala dobrih 27.000 tolarjev, za študente pa dobrih 35.000 tolarjev.

Graf 3.1. Gibanje števila republiških štipendij v Sloveniji v letih od 1986 do 2000



### 3.1.4 Problematika republiških štipendij

#### Vedno nižji cenzus

Pravico do republiške štipendije lahko uveljavijo vajenci, dijaki in študentje, pod pogoji, ki jih določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (glej poglavje 2.3.2). Osnovno merilo za pridobitev štipendije je cenzus. Pri kandidatih za to štipendijo dohodek na družinskega člana v preteklem koledarskem letu na osebo ne sme presegati 130 odstotkov zjamčene plače.

Od začetka devetdesetih let, ko se je z upadanjem kadrovskih štipendij začelo sorazmerno povečevati število republiških štipendij, pa do leta 1993/94, ko je bilo število štipendistov največje (okoli 50.000), je v naslednjih letih zaradi nižanja vstopnega cenzusa število upravičencev še močno upadlo.



Materialna ogroženost prosilca republiške štipendije se v devetdesetih letih določa s primerjavo vseh dohodkov in prejemkov v družini (brez študentovih lastnih prejemkov za občasno delo) na družinskega člana z določenim deležem zajamčene (bruto) plače (v osemdesetih letih povprečne plače). Pri tem se kažeta kot problematični obe kategoriji v omenjeni primerjavi. Pri dohodkih na družinskega člana je problem podcenjenosti dohodkov obrtnikov in malih podjetnikov in ugotavljanje dohodka kmetov, prehod s povprečne plače na zajamčeno plačo (kot podlage za določitev materialne ogroženosti šolajočih se) pa je s seboj prinesel precejšnjo zaostritev pogojev za pridobitev štipendije.

Od leta 1991 je materialni cenzus vezan na zajamčeno plačo, ki ni statistična kategorija. Določa jo država v pogajanjih s socialnimi partnerji. Zadrževanje rasti zajamčene plače je v letu 1991 še zmanjšalo možnost za pridobitev štipendije. Tako se je vstopni cenzus iz leta v leto realno nižal.

Posledica prehoda iz povprečne plače na zajamčeno bruto plačo je zmanjšanje števila republiških štipendij. S povprečno plačo je veljalo določilo o valorizaciji v skladu z rastjo življenjskih stroškov, z zajamčeno plačo pa se štipendije valorizirajo tako, kot se spreminja zajamčeni osebni dohodek. Tako je dovoljeni delež zajamčene plače za pridobitev štipendije že v prvem letu veljavnosti (1991) pomenil le 40 odstotkov povprečne (bruto) plače, kasneje pa še manj. V letu 1996 zajamčena plača znašala 30 odstotkov povprečne, v letu 1997 25 odstotkov povprečne, v letu 1998 le še dobrih 23 odstotkov povprečne plače.

Tako je bil cenzus realno iz leta v leto strožji in je izločal tudi tiste štipendiste, ki se jim družinski dohodek realno ni dvignil.

Takšni pogoji so sledili ciljem postopnega zmanjševanja udeležbe države pri zagotavljanju materialnih pogojev za izobraževanje in študij posameznikov. Država naj bi posegala le tam, kjer gre za izrazite primere premajhnih možnosti. Razmere v devetdesetih letih so bistveno bolj zaostrele ekonomski in socialni položaj posameznikov, družin in podjetij, tako da je bila kratkoročna uresničitev teh ciljev vprašljiva (Analiza štipendiranja, 1991).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je za šolsko leto 1992/93 predpisal cenzus 80 odstotkov zajamčene plače, in ker se je v praksi izkazal za prenizkega, je že naslednje šolsko leto (1993/94) sledil popravek na 100 odstotkov zajamčene plače. Prav tako cenzus ni bil enoten za štipendiste, ki se šolajo v kraju stalnega bivališča, in za tiste, ki se šolajo izven kraja stalnega bivališča. Z novelo zakona je zakonodajalec izenačil cenzus za vse kategorije vlagateljev na 130 odstotkov zajamčene plače. Zaradi teh sprememb se je število upravičencev nekoliko povečalo.

Enoten cenzus se sedaj zdi krivičen kandidatom, ki se v šolo vozijo iz oddaljenih krajev ali morajo bivati izven kraja stalnega bivanja, kar je povezano z bistveno višjimi stroški izobraževanja, saj mora študent vsak mesec plačati stanarino, zagotoviti dovolj denarja za prevoz, prehrano ...

Da bi nekoliko omilili izpadanje štipendistov zaradi preseganja cenzusa, pravilnik o štipendiranju določa, da stari štipendisti lahko presegajo cenzus za največ 10 odstotkov.

Ob tem naj omenim še problematiko realnosti ocen o tekočih dohodkih, ki jih prikazujejo nekateri mali podjetniki, obrtniki in kmetje. Na ta način neupravičeno pridejo do štipendije tisti z višjim standardom, in ne tisti, ki bi pomoč resnično potrebovali. Vse to pomeni, da niso v zadostni meri uveljavljeni tisti cilji republiškega štipendiranja, ki merijo v izenačevanje gmotnega oziroma socialnega položaja.

## **3.2 KADROVSKE ŠTIPENDIJE**

### **3.2.1 Osnovne značilnosti**

Podjetja in druge organizacije lahko subvencionirajo izobraževanje šolajočih se s kadrovske štipendijami. Na Zavodu RS za zaposlovanje že nekaj let ugotavljajo, da je največje breme štipendiranja prevzela država, saj se za kadrovske štipendiranje odločajo le še redki delodajalci. Preobrat se je zgodil konec osemdesetih in v začetku

devetdesetih let. V osemdesetih letih so bile kadrovske štipendije glavna oblika štipendiranja. Za primerjavo: v najboljših letih so jih podelili skoraj 45.000, v zadnjih letih pa je aktivnih kadrovskih štipendij le še okoli 7.000. Od tega jih skoraj tretjino razpišejo vlada in posamezna ministrstva.

Glavni vzrok za preobrat je padec finančne moči gospodarstva s prehodom v tržno ekonomijo. Gospodarstvo se je soočilo z nestabilnimi razmerami, podjetja so se prestrukturirala, povečalo se je število brezposelnih. Mnoga podjetja so se borila predvsem za preživetje. Kadrovskih štipendij je bilo tako posledično iz leta v leto manj.

Že v času planske in dogovorne ekonomije se je kazala velika odvisnost kadrovskega štipendiranja od ekonomske moči in tehnološke razvitosti gospodarstva. Na prehodu v tržno gospodarstvo pa je bil ta vpliv še bolj neposreden in zaznaven.

Interes delodajalcev za štipendiranje se je močno zmanjšal, kar zagotovo ni v skladu z vizijo kadrovskega načrtovanja oziroma razvoja kadrov, ki bi bil uprt v prihodnost. Podjetja sama oblikujejo in vodijo kadrovske politike, pri zadovoljevanju svojih kadrovskih potreb se lahko odločijo tudi za štipendiranje. Očitno je, da delodajalci računajo na veliko izbiro kadrov na trgu dela, zato ne čutijo potrebe po dodatnem vlaganju sredstev za kritje svojega povpraševanja.

Kadrovske štipendije so v celoti prepuščene kadrovskim štipenditorjem. Z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti je določena le minimalna višina kadrovske štipendije, in sicer kadrovska štipendija za dijaka ne sme biti nižja od 20 odstotkov zjamčene plače, za študente pa ne nižja od 30 odstotkov zjamčene plače, zmanjšane za davke in prispevke.

### **3.2.2 Poglavitne funkcije**

Poleg tega, da kadrovske štipendije pripravi štipendiste na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že v času izobraževanja (s praktičnim delom, počitniško prakso, seminarskimi, diplomskimi nalogami in glede na druge potrebe ali interes delodajalca), ima kadrovske štipendiranje pomembno vlogo tudi v posredovanju informacij javnosti o profilih, po katerih je povpraševanje s strani gospodarstva

(naj)večje. Ta indikator je bil v preteklosti potrjen kot najbolj zanesljiv signal o t. i. deficitarnih poklicih. Kadrovsko štipendiranje se kaže tudi v funkciji večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo in s tem zmanjševanja potencialno strukturne brezposelnosti na račun izobrazbene oziroma poklicne neusklajenosti.

### **3.2.2.1 Razhajanja v izobrazbeni strukturi med povpraševanjem in ponudbo**

V zadnjem času se šolarji množično vpisujejo predvsem v gimnazije, velikokrat z željo, da bi nato nadaljevali študij na fakulteti. Zaradi povečanega pritiska mladih na nadaljevanje šolanja in omejenega števila izobraževalnih mest se marsikje že omejuje dostop do visokega izobraževanja.

Podatki prijav za vpis v srednje šole kažejo, da si kar 40 odstotkov generacije želi v gimnazije. Poklicne šole postajajo tako za marsikaterega mladega predvsem izhod v sili, če mu drugje spodleti. Posledice tega so opazne tudi na trgu delovne sile, kjer so strukturna neskladja še vedno eden večjih problemov. V programe poklicno-tehničnega izobraževanja se namreč zadnja leta vpisuje vse manj dijakov. Na zavodu za zaposlovanje se strinjajo, da je potrebno aktivneje vzpodbujati tudi srednje poklicno izobraževanje, vsaj tiste smeri, pri katerih povpraševanje presega ponudbo. Podobno velja tudi za nekatere naravoslovno-tehnične fakultete, na nekatere se vpisuje bistveno manj dijakov kot je razpisanih mest, za nekatere od teh poklicev pa se že dalj časa kaže pomanjkanje na trgu dela.

Razlog, da se v večino tehniških in naravoslovnih programov srednjih poklicnih in strokovnih šol vpiše vsako leto manj učencev, je tudi ta, da šolsko ministrstvo kljub zmanjševanju števila učencev vsako leto nekoliko poveča vpisna mesta v gimnazijah, nič pa ne stori za promocijo poklicev, s katerimi bi mladi zlahka našli delo.

Povečan vpis v gimnazije je posledica želje po višji izobrazbi, boljšemu zaslužku, večjemu ugledu v družbi, večji možnosti za zaposlitev ali preprosto tega, ker mnogi še ne vedo, kateri poklic bi opravljali. Poleg tega imajo mladi in tudi njihovi starši negativen odnos do poklicnega in strokovnega izobraževanja, kar niti ni presenetljivo, saj je tudi družba nasploh polna stereotipov o nekaterih poklicih. Razmere očitno

kažejo na pomanjkljivo sodelovanje šolstva in gospodarstva, saj šolstvo prepozno zazna potrebe gospodarstva. Na podlagi boljšega tovrstnega sodelovanja bi skupaj lahko našli ustrezne rešitve, zagotovili sredstva in vzpodbude ter vzpostavili izobraževalni sistem, ki bi bil bolj odziven z vidika potreb po delovni sili.

Trend strukturno neustreznega vpisa se bo verjetno čez nekaj let spremenil, še posebej ob prisotnosti trajnega povečanega povpraševanja po določenih vrstah kadrov. Vendar bodo morali za tovrstno spremembo, denimo s štipendijami, poskrbeti tudi delodajalci in država. Večina naših podjetij se ne ukvarja dovolj z načrtovanjem dolgoročnih kadrovskih potreb, niti jih k temu ne spodbuja država, ki pa bo morala otrokom in staršem končno le povedati, kaj bo z določenimi poklici čez pet ali deset let. Tako pa, ker država ne ve, kaj potrebuje, izobražujemo nezaposeljive kadre.

Štipendijska politika lahko vzpodbudno vpliva na odločitev posameznika o izboru smeri izobraževanja, pri katerem povpraševanje presega ponudbo. Tako ima prav kadrovska štipendiranje pomembno vlogo pri posredovanju informacij javnosti o profilih, po katerih je povpraševanje (naj)večje. Kadrovske štipendije so zanesljiv signal o t. i. deficitarnih poklicih. Vprašanje je, koliko so s tem seznanjeni šolarji in njihovi starši. Promociji poklicev se po šolah še premalo posvečajo. Ministrstvo za šolstvo ima med drugim v načrtu promocijo tovrstnih poklicev, ki naj bi jo na nacionalni ravni po osnovnih šolah izvajale srednje šole skupaj s podjetji. Pomembno je, da se otroci seznanijo z vsemi možnostmi, s konkretnim delom, možnostjo štipendij, zaposlitev in nenazadnje tudi o možnostih nadaljevanja študija po doseženi tovrstni izobrazbi (na primer s pogoji za nadaljevanje študija s končano srednjo poklicno šolo).

### **3.2.2.2 Način pridobivanja kadrov**

S krepitvijo ekonomske moči slovenskega gospodarstva in z učinkovitejšim načrtovanjem kadrovskih potreb v podjetjih so zagotovljene boljše možnosti za izobraževanje kadrov v povezavi s štipendiranjem, predvsem kadrovskim. Podjetja postajajo vse bolj zainteresirana za tovrstno sodelovanje s študenti in dijaki že v času šolanja, kajti za nekatera podjetja je to sploh edina možnost, da si pravočasno zagotovijo ustrezen kader, predvsem v panogah, za katere na trgu ni dovolj kadrov ali

pa so podvržene intenzivni stopnji tehnoloških sprememb. Tako si je visoko izobražene strokovnjake s področja računalništva, informatike in elektrotehnike treba zagotoviti že dovolj zgodaj, prav tako, kot sem že omenila, to velja tudi za nekatere poklice srednjih tehničnih šol, pri katerih je povpraševanje večje od ponudbe.

Država, torej izobraževalne ustanove kot njeni predstavniki na področju izobraževanja, so gospodarstvu dolžne zagotoviti tak kader, ki bo pomagal pri njegovem prestrukturiranju in integraciji v EU. Tovrstna izpolnitev potreb pa je možna le ob obojestranskem sodelovanju obeh strani.

Podjetja, ki se zavedajo pomena izobraževanja in vlaganja v kadre, ugotavljajo, da je povezovanje s šolami in fakultetami ter omogočanje prakse med najboljšimi načini za pridobivanje bodočih sodelavcev, kajti tako lahko spremljajo razvoj kandidata in vplivajo nanj že med njegovim šolanjem. Najboljšim študentom podeljujejo tudi štipendije, vendar te niso edina motivacija. Mladim danes veliko pomenita tudi spodbudno ozračje, možnost za osebni razvoj, izobraževanje, visoke dosežke, položaj v družbi. To pa je mogoče doseči le z dejanskim uveljavljanjem določenih panog in podjetij, ki so uspešna na trgu. Zapiranje podjetij, odpuščanje, nizka plača, na primer v tekstilni panogi, se seveda posledično odraža v neprivlačnosti tovrstnih poklicev za mlade. V tem primeru tudi štipendije ne bodo pritegnile dobrih in motiviranih kandidatov za študij ter kasneje za zaposlitev.

Nasprotno pa je za podjetja v perspektivnih panogah, ki so že uveljavljena na trgu, štipendijska politika del strateškega načrtovanja, s katero si poskušajo zagotoviti najboljše kadre.

V nekaterih (redkih) podjetjih imajo politiko štipendiranja oblikovano že desetletja. Tako so jo v novomeški Krki zasnovali že leta 1954. Predvsem na podlagi tedanjega pomanjkanja farmacevtov in kemikov so se odločili za sistematično vlaganje v načrtovanje in pridobivanje potrebnih kadrov. S širjenjem podjetja so nastajale nove potrebe po zaposlenih in skladno s tem so vsako leto razpisovali štipendije. Že nekaj let sodelujejo z različnimi fakultetami, še posebno pa s fakulteto za farmacijo in fakulteto za kemijo in kemijsko tehnologijo, ker želijo navezati stike z mladimi že takrat, ko intenzivno razmišljajo o svojih poklicnih priložnostih in jim s tem primerno predstaviti njihove možnosti za kariero znotraj njihovega podjetja.

Kandidate za štipendije spoznavajo v glavnem prek razpisov, izbor pa poteka na več ravneh. Najprej preizkusijo znanje kandidatov z različnimi testi, izbrane potem povabijo še na razgovor in na podlagi tega izberejo najprimernejše.

V Krki, kjer vsako leto podelijo več štipendij, kot jih razpišejo, imajo trenutno sto štipendistov (od tega jih je 70 odstotkov farmacevtov), višina štipendij pa se giblje od 25.000 do 40.000 tolarjev. Pri določanju višine štipendije upoštevajo študijski uspeh in kraj bivanja v času študija.

Štipenditorji so praviloma zadovoljni s štipendijskim načinom pridobivanja kadrov. Negativnih izkušenj je malo, saj že v pogodbi sporazumno določijo obveznosti in pravice. Od štipendista zahtevajo, da redno opravlja izpite, napreduje v višji letnik in konča izobraževanje v dogovorjenem času. Kadar se zalomi ali so želje različne pa skušajo težave rešiti sporazumno v obojestransko zadovoljstvo. V podjetjih štipendistu, poleg štipendije, omogočijo opravljanje obvezne prakse ali počitniško delo, izpopolnjevanje v tujini, vključevanje v dodatno izobraževanje skupaj z zaposlenimi (tuji jeziki, informatika), pomoč in podatke pri izdelavi seminarskih nalog, diplomske naloge, ki jo ponavadi naredijo na tistem področju, na katerem bodo kasneje tudi dejansko zaposleni.

Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato niti ne preseneča, da se mu delodajalci raje izognejo. Vendar pa mora praktično vsako podjetje, ki želi zagotoviti lastno konkurenčnost, vlagati v pridobivanje in razvoj kadrov. To vlaganje ni enkratnega značaja, temveč stalno in načrtovano na podlagi različnih mehanizmov. Tovrstno načrtovanje in vlaganje je potrebno obravnavati kot naložbo, ki se bo v prihodnosti povrnila, in ne kot nepotrební strošek.

### **3.2.2.3 Mladi na trgu delovne sile**

Delodajalci mlade vidijo kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, samostojnost pri delu. Zaposlovanje mladih pomeni za delodajalce določeno tveganje, zato jim ponujajo bolj nestalne in fleksibilne oblike zaposlitve (Trbanc, 2002: 54). V

razmerah velike ponudbe sorazmerno dobro usposobljene delovne sile, so mladi na trgu dela zato v podrejenem položaju, kljub pridobljeni izobrazbi. Delodajalci v teh razmerah iščejo še marsikaj drugega in ne le primerno izobraženega človeka. Vedno večji pomen pridobiva t. i. socio-kulturni kapital. To so lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodne izkušnje, osebnostne lastnosti (Trbanc, 2002: 55).

Menim, da je prav sodelovanje delodajalcev s šolajočimi se najboljša pot do izkušenj in kasneje do prve zaposlitve. Koristi od sodelovanja so obojestranske. Študenti imajo možnost pridobljeno znanje uporabiti v konkretnih primerih ter spoznavati prakso dela v podjetju, hkrati pa v podjetje prinašajo novo znanje. Tako so študenti vključeni v delovno okolje že pred nastopom delovnega razmerja, tudi več let, kar je dovolj časa za medsebojno spoznavanje in ocenjevanje.

Kadrovske štipendije so način načrtovanja kadrov, s katerim podjetja vežejo nase mlade že v obdobju izobraževanja. S štipendiranjem podjetja usmerjajo izobraževanje mladih v skladu s svojimi potrebami in v stiku z njimi med zaposlitvijo ocenijo njihove delovne sposobnosti. Država z republiški štipendijami in štipendijami za nadarjene mladim sicer olajšuje pridobivanje primerne izobrazbe, ne more pa nadomestiti kadrovskega štipendiranja, saj mladim ne zagotavlja delovnih izkušenj in poti do prve zaposlitve.

### **3.2.3 Obseg kadrovske štipendij**

Kadrovske štipendije so bile v osemdesetih letih temeljna oblika štipendiranja, v zadnjih desetih letih pa je njihovo število zelo upadlo. Še v šolskem letu 1987/88 je bilo 43.790 štipendistov, kar je predstavljalo kar 40,5 odstotkov vseh vpisanih srednješolcev in študentov. Število kadrovske štipendij je od takrat pričelo, najprej polagoma, v devetdesetih letih pa strmo upadati. Zaostrene razmere v gospodarstvu in številni stečajji so povzročili, da so delodajalci prenehali razpisovati štipendije in prekinjali že sklenjena pogodbeno razmerja. Leta 1993/94 se je število kadrovske štipendij znižalo na 11.000, po letu 1995 pa se je ustalilo na približno 8.000 (Zavod za zaposlovanje, 1999).

V šolskem letu 2002/03, je bilo razpisanih 3.072 kadrovske štipendij. Vlada in nekatera ministrstva so razpisala 335 kadrovske štipendij, ostalih 2.737 kadrovske

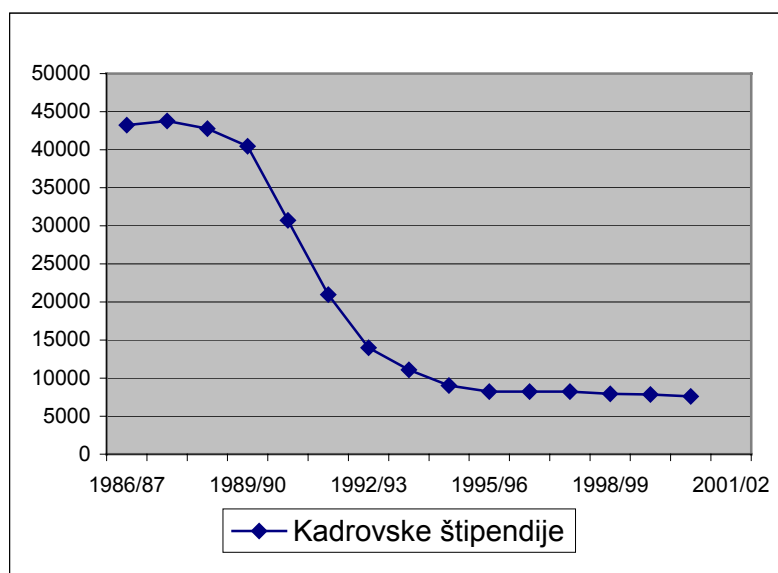


štipendij pa je razpisalo skupno 975 podjetij in drugih organizacij oziroma delodajalcev. Vsako leto jih največ razpiše Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport za študente pedagoških študijskih programov, za katere je analiza pokazala deficit zaposlenih z ustrezno izobrazbo v javnih šolah v posameznih regijah. Podkomisija za štipendiranje pri vladi vsako šolsko in študijsko leto razpisuje kadrovske štipendije (okoli 160) za potrebe državnih organov, ministrstva za notranje zadeve, obrambo in upravne enote. Ministrstvo za pravosodje podeljuje kadrovske štipendije za študente prava.

Struktura kadrovske štipendije je bila v preteklih letih močno v prid podeljevanju za doseganje nižjih stopenj izobrazbe. V drugi polovici devetdesetih let pa se razmerje med srednješolskimi in visokošolskimi štipendisti izenačuje. Zadnja leta je opazen porast štipendiranja višjih stopenj izobraževanja, predvsem zaradi podeljevanja s strani državnih ustanov. Pa tudi vse več je podjetij, ki kažejo potrebo po visoko izobraženih kadrih in na podlagi tega podeljujejo kadrovske štipendije.

Višino kadrovske štipendije določa več dejavnikov (glej poglavje 2.3.1) Povprečna višina kadrovske štipendije je bila leta 2001 32.300 SIT, leta 2000 pa 29.400 SIT (Statistični letopis, 2002, 2003).

Graf 3.2. Gibanje števila kadrovske štipendije v Sloveniji v letih od 1986 do 2000



### 3.2.4 Problematika kadrovskih štipendij

Zavod na podlagi podatkov, ki jih za razpis posredujejo organizacije in delodajalci, vsako leto objavi skupen razpis kadrovskih štipendij v posebni publikaciji. Delodajalci, ki razpisujejo štipendijo, so dolžni poslati podatke Zavodu za zaposlovanje, k čemur jih zavezuje 10. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Na žalost pa so podatki v razpisu zavajajoči, saj so v njih objavljene tudi fiktivne štipendije. To so štipendije, ki jih razni mali podjetniki in obrtniki podeljujejo svojim otrokom.

Tistim podjetjem, ki se odločijo za objavo teh podatkov v skupnem razpisu kadrovskih štipendij, se namreč podeljene štipendije izkazujejo kot izdatek za izobraževanje in torej kot davčna olajšava. Nikjer pa ne piše, da štipendije ne bi smeli nameniti svojemu otroku, nečaku, otroku prijateljev. Tako lahko v razpisu zasledimo, da daje cvetličarstvo štipendijo za študij prevajalstva in ne učenki, vpisani v cvetličarsko šolo.

Vsakoletni razpis kadrovskih štipendij je torej zavajajoč. Od vseh razpisanih štipendij pomenijo kadrovske štipendije države le dobro desetino vseh bolj ali manj resnih štipenditorjev.

Večja ponudba kadrovskih štipendij je pogojena z višjimi standardi kadrovskega managementa, ki bo skrb za kakovost delovne sile vključil v strateške cilje načrtovanja razvoja. Spričo neugodnih gospodarskih razmer so se podjetja v boju za preživetje v veliki meri odrekla načrtnemu kadrovskemu razvoju. Razlogov je verjetno še več; delodajalci računajo na izbiro kadrov med iskalci zaposlitve, zato ne čutijo potrebe, da za kritje svojega povpraševanja vlagajo dodatna sredstva, s kadrovskim štipendiranjem pa delodajalci sprejemajo tudi določeno stopnjo tveganja pri izbiri. Tveganje zmanjšujejo tako, da se odločajo predvsem za štipendiranje višjih letnikov (ker je večja verjetnost dokončanja šolanja glede na to, da je osip največji v nižjih letnikih, poleg tega je s štipendiranjem višjih letnikov manjša poraba sredstev, ker je dolžina štipendiranja krajša in zaželeni kader dobijo prej).

Zastavlja se vprašanje, ali je smiselno varčevati pri tako pomembni naložbi, kot je štipendiranje bodočih kadrov. Ali torej podjetja, ki med študenti iščejo bisere zase šele potem, ko ti že diplomirajo, res tudi dejansko pridobijo dobre kadre, ali pa jim tista druga, ki štipendirajo študente, že pred tem najboljše poberejo?

### **3.3 ŠTIPENDIJE ZA IZRAZITO NADARJENE - ZOISOVE ŠTIPENDIJE**

#### **3.3.1 Osnovne značilnosti**

Število nadarjenih posameznikov je omejeno, zato je zelo pomembno, kako država skrbi za svoj intelektualni potencial. Slovenija še ni tako razvita država, da bi si lahko zagotavljala strokovni kader s »privabljanjem« vrhunskih strokovnjakov iz tujine. Nasprotno, soočena je s pojavom »bega možganov«. Pomanjkanje visoko izobražene delovne sile lahko postane omejevalni faktor razvoja. Če želimo v gospodarski tekmi ostati v ospredju, je vlaganje v razvoj kadrov temeljni pogoj. Na naši poti v Evropo je pomembno, da začnemo bolj ceniti in uveljavljati svoje znanje in dosežati podobno kakovost proizvodov in storitev, kot jo dosegajo najbolj razvite države (Nagy, 2001: 22). Pomembno je torej vzpodbujati lastne inovacijske kapacitete. Zanašanje na tuje investitorje je lahko varljivo, saj je njihov glavni interes dobiček, ne pa vlaganje v dolgoročni razvoj na lokalnem področju.

Pri štipendijah za nadarjene gre za investicijo, ki zagotavlja večji priliv vrhunsko usposobljenih kadrov, ki jih potrebuje razvita država na vseh področjih, predvsem pa naglo razvijajoče se gospodarstvo.

#### **3.3.2 Poglavitne funkcije**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje od leta 1986 štipendira dijake in študente, ki izkazujejo izrazito nadarjenost na intelektualnem ali umetniškem področju. Osnovni namen podeljevanja Zoisovih štipendij je spodbujanje razvoja in dvig izobrazbene ravni najsposobnejšega dela mladih, ki bi brez te materialne vzpodbude in podpore težje (ali pa sploh ne) izrabili svoje intelektualne in umetniške potenciale. Osnovni cilj tovrstnega štipendiranja je pravočasno spodbuditi nadarjene k zastavitvi visokih poklicnih ciljev, podpreti njihovo uresničevanje in tako optimirati delež visoko izobraženih kadrov, ki so potrebni za nadaljnji gospodarski, družbeni, znanstveno-tehnološki in kulturni razvoj države.

Pri nadarjenosti je najpomembnejši proces odkrivanja nadarjenih učencev, ki se v največjem obsegu vrši v osnovnih šolah. Tako za Zoisovo štipendijo ne more zaprositi kandidat sam, ampak mora biti predlagan s strani šole v skladu z vsakoletnim razpisom. Merila in kriterije za podeljevanje Zoisovih štipendij ureja pravilnik o štipendiranju. Sicer je skrb za nadarjene celovit proces, ki vključuje vzpodbudo in motivacijo nadarjenih. Štipendija za nadarjene seveda ni čudežno sredstvo, ki bi naenkrat spremenila motivacijo posameznika in rešila vse njegove probleme. Največ lahko pomaga tistim, ki imajo želje in interese po zahtevnejših poklicih, pa jih ne morejo realizirati zaradi premajhne vzpodbude doma ali slabih materialnih razmer.

Ob začetku njihovega podeljevanja so bili do Zoisove štipendije upravičeni le nadarjeni učenci, ki so izhajali iz družin, katerih prihodki niso bili večji od povprečnih. Leta 1996 pa je prišlo do bistvene spremembe pravilnika o štipendiranju, in sicer se je na pobudo varuha človekovih pravic ukinitel premoženjski cenzus. Dokler je veljal premoženjski cenzus, ni bilo takšnega zanimanja za Zoisovo štipendijo, v šolah so temeljito pretehtali, koga bodo predlagali za Zoisovo štipendijo in kdo jo potrebuje. Ukinitel cenzusa je delovala kot signal, da lahko štipendijo dobijo vsi, ki izpolnijo merila, kar je sprožilo med mladimi večje zanimanje za Zoisovo štipendijo in posledično tudi večji interes za udeležbo na raznih tekmovanjih iz znanja šolskih predmetov. Čeprav so visoke intelektualne sposobnosti še vedno osnovni pogoj za pridobitev štipendije, pa je vsako leto več kandidatov, ki izpolnjujejo dodatno merilo tekmovalnih dosežkov. Glede na to, da so norme pri testnih rezultatih nespremenjene in visoke, je delež kandidatov, ki ne izpolnijo osnovnih meril dokaj visok (polovica predlaganih kandidatov).

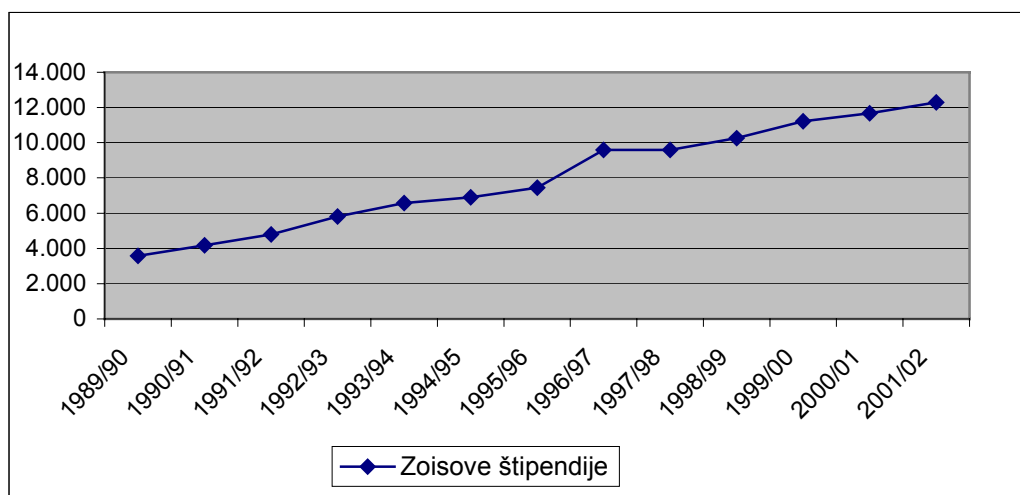
Zavrnitev predloga za dodelitev Zoisove štipendije še ne pomeni, da nekdo ni nadarjen, ampak le, da ni izpolnil posameznih meril. Zoisove štipendije nimajo funkcije odkrivanja nadarjenih študentov, to je naloga in dolžnost šole in učiteljev od prvega razreda osnovne šole dalje, kakor tudi ustrezno spodbujanje nadarjenih učencev (Nagy, 2001: 13).

### 3.3.3 Gibanje in obseg Zoisovih štipendij

Po prvem letu (1986), ko je bilo podeljenih 1066 štipendij za izrazito nadarjene, se je število štipendistov vsako leto zvišalo za okoli 700, tako da je po desetih letih štipendiranja bilo že okoli 7437 Zoisovih štipendistov. Ko se je leta 1996 uknil premoženjski cenzus, se je število Zoisovih štipendistov letno zviševalo za okoli 1300 (glej *graf 3.3*). Na zviševanje je vplivalo vsako leto več predlaganih kandidatov, ki želijo pridobiti status Zoisovega štipendista.

V zadnjih nekaj letih se je zanimanje za Zoisove štipendije zelo povečalo, kar je delno posledica zmanjševanja števila kadrovskih štipendij, poleg tega so med razlogi tudi večji priliv Zoisovih štipendistov iz srednjih šol na fakultete kot pa znaša odliv lanskoletnih absolventov v zaposlitev po zaključku študija. Povečuje se namreč delež Zoisovih štipendistov, ki študij nadaljujejo na podiplomski stopnji. Povečanje števila Zoisovih štipendistov pa ni enakomerno po vseh območnih službah republiškega zavoda za zaposlovanje, izstopajo območne službe Nova Gorica, Novo mesto in Ljubljana.

*Graf 3.3. Gibanje števila Zoisovih štipendij v Sloveniji v letih od 1989 do 2001*



V celotni populaciji mladih v starosti 15-24 let jih Zoisovo štipendijo prejema 4,6 odstotkov, v populaciji šolajoče mladine jo prejema 6,9 odstotkov, in sicer 6,0 odstotkov dijakov in 7,9 odstotkov študentov. Če upoštevamo samo populacijo dijakov na 4-letnih srednjih šolah, se delež prejemnikov Zoisove štipendije dvigne na

8,6 odstotkov. Ker jih večina obiskuje gimnazijske programe, je delež Zoisovih štipendistov med gimnazijci seveda precej večji (okoli 20 odstotkov).

Tudi višino Zoisove štipendije določa več dejavnikov (glej poglavje 2.3.2). Povprečna višina Zoisove štipendije je v letu 2003 za vajence in dijake 26.000 tolarjev, za študente pa dobrih 42.000 tolarjev. Sicer je znašala povprečna višina Zoisove štipendije leta 2001 31.400 SIT, leta 2000 pa 28.800 SIT.

### **3.3.4 Problematika Zoisovih štipendij**

Tudi pri Zoisovih štipendijah je temeljni problem pomanjkanje proračunskih sredstev za štipendije ter na drugi strani vedno večje število kandidatov. S Pravilnikom o štipendiranju (Ur.list RS, št.43/2000) je v šolskem letu 2000/01 stopilo v veljavo znižanje osnove Zoisove štipendije iz prejšnjih 36,0 odstotkov zajamčene plače na 26,0 odstotkov za dijake, in pri študentih iz 47 odstotkov zajamčene plače na 40 odstotkov, kar znaša približno 4000 SIT manj mesečno za dijake in 2800 SIT manj za študente. To znižanja je zlasti posledica pomanjkanja proračunskih finančnih sredstev. Iz državne blagajne prihaja vsako leto enaka vsota denarja, število štipendij pa raste (tako Zoisovih kot republiških). Primanjkljaj je vlada preprečila z znižanjem Zoisovih štipendij za nadarjene, kljub temu da se strokovni delavci iz Zavoda za zaposlovanje oziroma stroka s to odločitvijo niso strinjali. Razlogi za zmanjšanje so torej predvsem varčevalne narave.

Zoisova štipendija je v prvi vrsti namenjena motivaciji in spodbudi mladih nadarjenih posameznikov. Za prejemnike iz socialno ogroženih družin na Zavodu za zaposlovanje ocenjujejo, da je takšnih okoli 10 odstotkov, pa je Zoisova štipendija postala le podpora in materialna pomoč za zagotovitev osnovnih življenjskih pogojev, ne more pa zagotoviti nikakršnega izobraževalnega nadstandarda.

Na Zavodu za zaposlovanje pripravljajo predlog o spremembi pravilnika o štipendiranju, tako da bo mogoče hkrati prejemati Zoisovo in republiško štipendijo. Na ta način bi omogočili Zoisovim štipendistom iz socialno ogroženih družin poleg štipendije za vzpodbudo nadarjenih tudi prejemanje republiške štipendije kot pomoč (s socialnega vidika) pri izobraževanju.

Nekateri so do ukinitve premoženjski cenzusa za pridobitev Zoisove štipendije kritični (Makarovič, 2000: 81): »Ker so bile Zoisove štipendije v preteklosti praktično edina pomoč nadarjenim so postale sinonim za nadarjenost in nekakšen statusni simbol, kar je tudi povzročilo, da je bil ukinjen premoženjski cenzus. Nasprotno postane glavni kriterij šolska uspešnost, torej šolske ocene in razne nagrade ter priznanja s tekmovanj, ki pa so ravno tako socialno determinirane in torej pristranske«. Otroci iz revnejših družin namreč nimajo toliko možnosti za udejstvovanje na raznih področjih in tekmovanjih, na splošno dosegajo slabše ocene in jih zato pristojni učitelji ne pošiljajo na tekmovanja, s katerimi bi si lahko prislužili Zoisovo štipendijo.

Medtem ko je značilnost izobraževalnega sistema v komunističnem režimu zanemarjanje psiholoških razlik med učenci, vsi učenci naj bi bili torej deležni enake obravnave, pa s prehodom v tržno gospodarstvo namesto enakosti in solidarnosti vrednote postanejo individualizem, tekmovalnost, materialno bogastvo in družbeni položaj. Predvsem je poudarjena večja učinkovitost. Standardizirani preizkusi znanja ob zaključku šolanja, in sploh celoten izobraževalni sistem, dajejo večji poudarek pomnjenju informacij in manj zmožnosti kreativnega mišljenja. Sistem je izredno selektiven, uspeh je torej bolj rezultat trdega dela kot pa zmožnosti in intelektualnih sposobnosti (Makarovič, 2000). Šolski uspeh pa je močno odvisen od socialnega položaja, tako lahko sklepamo, da imajo več možnosti za pridobitev Zoisove štipendije otroci iz bogatejših družin.

V tem smislu je vprašljiva ocena nadarjenosti, sploh za fante velja, da je večkrat prezgodnja. Prav tako velja, da kdor enkrat to štipendijo pridobi (npr. ob koncu osnovne šole), jo obdrži, četudi v srednji šoli ni več tako uspešen.

Da bi ugotovili, ali vložek države v razvoj najsposobnejših kadrov daje predvidene učinke, bi bilo potrebno ugotoviti, ali se Zoisovi štipendisti zaposlujejo na ustreznih, visoko produktivnih delovnih mestih. Tako kot je škoda vsakega nadarjenega učenca, ki ne realizira svojih potencialov in ne uspe pridobiti najvišje izobrazbe, je škoda vsakega Zoisovega diplomanta, ki se ne zaposli na ustreznem delovnem mestu v skladu s svojimi sposobnostmi in se zadovolji z vsakdanjim, rutinskim delom ali pa celo odide v tujino.

### **3.4 DRUGI ŠTIPENDIJSKI SKLADI**

Vrzel na področju pomanjkanja kadrovskih štipendij v zadnjem času zapolnjujejo tudi lokalni štipendijski skladi (na območju regije ali občine) in štipendije različnih fundacij, ki so zasebne ali državne institucije. Namen teh fundacij je predvsem štipendiranje uspešnih posameznikov, kriteriji podeljevanja pa so različni: od socialnih, regionalnih, političnih. Naj naštejem nekaj fundacij: Fundacija akademika dr. Antona Trstenjaka, Fundacija Ana, Slovenska znanstvena fundacija, Izobraževalna fundacija Pomurja, Fundacija Ajda pri Kmečki družbi, Študijski razvojni sklad Ekonomske fakultete in drugi.

Nekatere lokalne skupnosti se soočajo s problemom bega možganov, saj mladi po zaključenem izobraževanju v velikem številu iščejo službe predvsem v osrednji Sloveniji (Ljubljana z okolico). Financiranje lokalnega štipendijskega sklada je praviloma izvedeno s strani lokalne skupnosti, države in zainteresiranega lokalnega gospodarstva. Na ta način se mladim omogočita študij in sodelovanje v lokalnem gospodarstvu že za časa študija, predvsem pa se zagotovi, da po zaključenem študiju ostanejo v lokalnih skupnostih in se zaposlijo v lokalnem gospodarstvu. Izkušnje v tistih občinah, ki so že ustanovile lokalne štipendijske sklade, kažejo na veliko zainteresiranost za to obliko štipendiranja, in sicer tako gospodarstva na eni kot mladih na drugi strani. Država do sedaj še ni pristopila k sofinanciranju lokalnih štipendijskih skladov, pa vendar na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve zagotavljajo, da bodo v novem zakonu o štipendiranju ta model štipendiranja vključili in tudi zagotovili potreben delež sredstev, ki ga bo v lokalne štipendijske sklade namenjala država.

#### **3.4.1 Primer: Posavski štipendijski sklad**

Regionalni razvojni program regije Posavje 2001–2006 med temeljne prioritete razvoja uvršča: »dvig nivoja izobrazbene strukture prebivalstva«, v okviru tega pa, »vzpostavitev finančnih vzpodbud za dvig izobrazbene strukture«. Program vsebuje



ukrepe na področju finančnih vzpodbud, namenjenih za povečanje kadrovskega štipendiranja v regiji in za zagotavljanje financiranja, potrebnega funkcionalnega in formalnega izobraževanja, katerega potrebe izkazuje ali bo izkazovalo gospodarstvo v regiji.

Analiza stanja regije namreč kaže, da je nivo izobrazbene strukture v njej nizek, da je prisotna strukturna brezposelnost (pomanjkanje specifičnih kadrov) in da se mladi strokovnjaki, ki se šolajo izven regije, praviloma ne vračajo in se tako zaposlijo drugje, torej se regija sooča z »begom možganov«.

Občina Krško je kot prva v Posavju podprla projekt mladih o novem načinu kadrovskega štipendiranja in ustanovila Fundacijo Adama Bohoriča Krško. Njen poglobitni namen je usklajevanje razmerja med ponudbo in potrebami po kadrih v regiji ter preprečevanje bega možganov v večja mesta. V ta projekt sta poleg Krškega vključeni še občini Brežice in Sevnica.

Na podlagi izkazanih potreb posavskih gospodarskih in negospodarskih subjektov, bo vsako leto objavljen razpis štipendij za tiste poklice, za katere bodo podjetja izkazala potrebo. Subvencije za kadrovske štipendiranje se prednostno podeljujejo za deficitarne poklice, glede na potrebe upravičencev.

Komisija za izbor bo pregledala prejete vloge na razpis štipendij ter predložila spisek kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje podjetjem, ki so bila izbrana na podlagi javnega poziva. S predlaganimi študenti bodo podjetja opravila razgovor in jih predlagala v potrditev upravi štipendijske fundacije.

V praksi to pomeni, da se podjetjem, ki se javijo na javni poziv in so izbrana, omogoči vključitev v sistem subvencioniranega kadrovskega štipendiranja. Takšna kadrovska štipendija je sestavljena iz dveh delov: del, ki ga iz svojih sredstev zagotavlja fundacija v višini dveh tretjin celotne štipendije, ter udeležba podjetja v višini ene tretjine celotne štipendije. Podjetja morajo torej zagotoviti le tretjino sredstev za štipendijo.

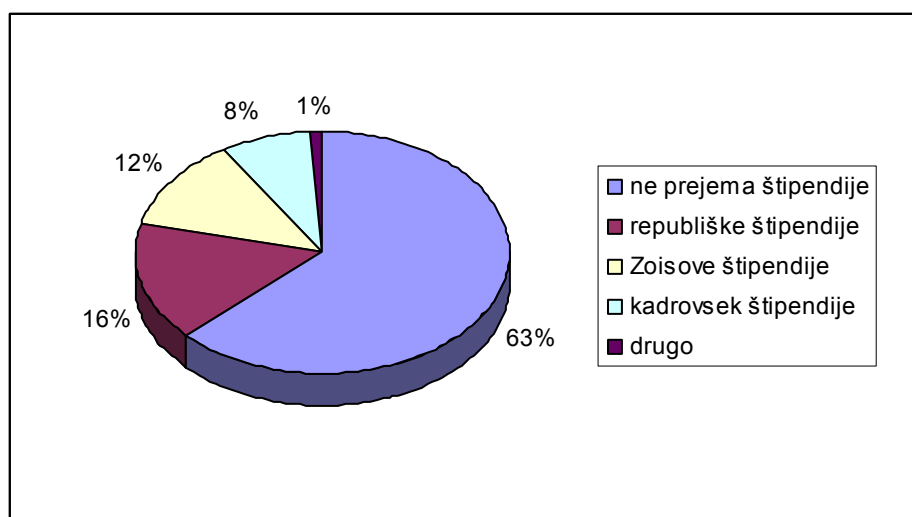
Osnovna višina štipendije znaša 90 % zjamčene plače v Republiki Sloveniji. Študentom pa pripada še dodatek glede na doseženi uspeh, in letnik v katerem študirajo.

Izbrani štipendist, fundacija in podjetje podpišejo pogodbo, s katero se zavežejo, da bo podjetje štipendista po končanem študiju tudi dejansko zaposlilo, vsaj za toliko časa, kolikor je dobival štipendijo iz sistema subvencioniranega kadrovskega štipendiranja.

#### 4 OBSEG, USPEŠNOST IN UČINKOVITOST ŠTIPENDIRANJA

Uspešnost in učinkovitost štipendiranja je v okviru raziskave o socialno ekonomskem položaju študentov ugotavljala Študentska organizacija Univerze (ŠOU) v Ljubljani. Število študentov v Sloveniji se je v minulih desetih letih namreč več kot podvojilo, število štipendij pa se je povečalo le za slabo četrtno. Zato se je delež študentov, ki dobivajo štipendijo, od leta 1991 skoraj prepolovil, tako da je leta 2001 prejelo štipendije le okoli 27 odstotkov študentov.

Graf 4.1 Delež štipendij med študenti v Sloveniji leta 2001



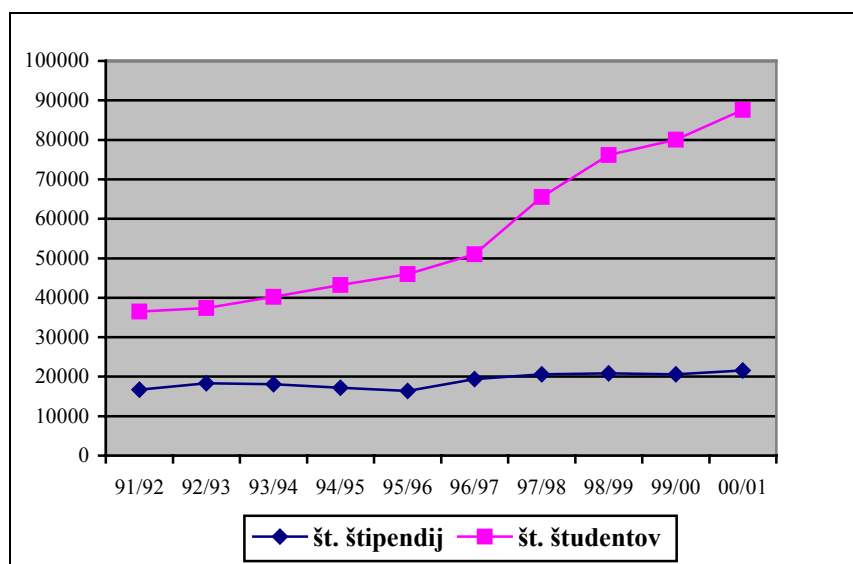
Vir: Študentska organizacija Univerze v Ljubljani, 2001

Razlika med stroški študentov in višino štipendij v povprečju znaša 23.600 tolarjev. Zato je študent finančno odvisen predvsem od družine, sledi ji delo prek študentskega servisa, šele na tretjem mestu pa so štipendije, študijskih posojil je le okoli 2 odstotka.

Raziskava je pokazala, da četrtna študentov živi v gospodinjstvih, kjer povprečni mesečni dohodek na člana znaša 46.000 tolarjev. Te družine zato zelo težko podpirajo študenta oziroma ga sploh ne morejo. Republiške štipendije, ki so edine pogojene z nizkim dohodkom družine, kljub temu prejema le 16 odstotkov študentov. To pomeni, da 9 odstotkov študentov iz revnejših družin sploh ne prejema štipendij.

Republiške štipendije prejema okoli 10.000 študentov, Zoisove štipendije približno 4.500 študentov in kadrovske 5.000 študentov, najmanjši delež pa prejema občinske in štipendije različnih skladov. Čeprav število državnih štipendij, torej republiških in kadrovskih, podeljenih s strani države, nominalno počasi narašča, kot ugotavljajo v študiji, pa se njihov delež v celotnem številu študentov (to hitreje narašča) naglo zmanjšuje. Hkrati upada tudi višina štipendij. Na ŠOU menijo, da je problem tudi v tem, ker so štipendije vezane na zajamčeno plačo, ta pa zaostaja tako glede na povprečno plačo kot tudi na rast drobnoprodajnih cen.

Graf 4.2 Primerjava gibanja števila štipendij in števila študentov dodiplomskega študija v letih od 1991 do 2000



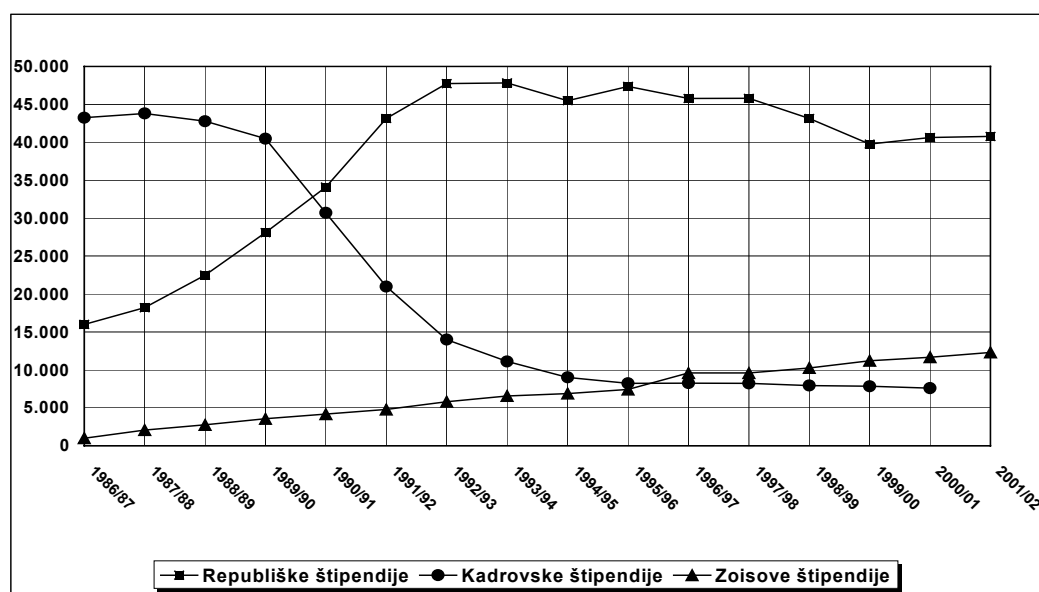
Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2003

Analiza rezultatov raziskave je pokazala, da stroški, povezani s študijem, presegajo finančne zmogljivosti študentov, zaradi česar ti še dolgo oziroma vsaj v času svojega študija ohranjajo odvisnost od svojih družin. Slednje ima lahko vpliv tudi na nadaljnje življenje posameznika, saj se na ta način težje vključi v vse sfere samostojnega življenja, kot so npr. zaposlitev, upravljanje s financami, samostojne odločitve, zmožnost samostojnega življenja itd.

S stalnim dopolnjevanjem se sistem enotnega štipendiranja v Sloveniji razvija že več kot dvajset let. Pristojni na Zavodu za zaposlovanje ocenjujejo, da je sistem štipendiranja po množičnosti (delež štipendistov glede na šolajočo se mladino), razvejanosti različnih oblik, enotni ureditvi na državni ravni, izdelanimi pogoji za pridobitev in ohranitev ter preglednosti vsekakor poseben in izjemen, saj podobnega sistema po znanih podatkih nimajo v nobeni drugi državi. Tega dejstva ne morejo omajati nekatere slabosti in razvojne krize (Analiza štipendiranja, 2002).

Zadnjih nekaj let je za štipendije v državnem proračunu namenjenih okoli 17-18 milijard tolarjev ali 1,4 odstotka vseh proračunskih sredstev oziroma 0,4 odstotka bruto družbenega proizvoda. V začetku devetdesetih let je število kadrovskih štipendij zaradi slabih gospodarskih razmer zelo upadlo, tako nastalo vrzel pa so zapolnile republiške štipendije. Te, vezane so na premoženjski cenzus, so postale glavna oblika štipendiranja študentov. Kljub temu da se je število teh štipendij v desetih letih povečalo za več kot 3000, je njihov delež med študentsko populacijo upadel za sedem odstotkov.

Graf 4.3. Štipendije v Republiki Sloveniji v šolskih letih od 1886/87 do 2001/02



Vir: Analiza štipendiranja 2002, Republiški zavod za zaposlovanje

Najnovejši podatki o podeljenih republiških in Zoisovih štipendijah v šolskem letu 2002/2003 kažejo, da prejema finančno podporo s strani države 34 odstotkov srednješolcev in 23 odstotkov vseh študentov. Če upoštevamo še prejemnike kadrovskih in štipendij drugih skladov, lahko ugotovimo, da štipendijo prejema 25 odstotkov študentov.

Na Ministrstvu za delo družino in socialne zadeve v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje pripravljajo predlog novega zakona o štipendiranju. Z njim želijo izboljšati in posodobiti sistem štipendiranja ter omogočiti, da bo študij dostopen vsem pod enakimi pogoji. Skušali bodo zagotoviti večji izkoristek zdaj preveč razdrobljenih štipendijskih skladov in delodajalce spodbuditi k razpisu večjega števila kadrovskih štipendij.

Poleg že omenjenih razlogov za zmanjšanje števila kadrovskih štipendij s strani podjetij je pomembno verjetno tudi to, da so podjetja precej slabo usposobljena za izbiro najprimernejših štipendistov in da svoje kadrovske izbire za nekaj naslednjih let nočejo vnaprej vezati na krog štipendistov. Na strani študentov je moč zaključiti enak pojav, kajti vsaj nekateri študenti nočejo vnaprej omejiti svoje zaposlitve z vezavo na določenega štipenditorja. Ta problem se lahko omili s formiranjem štipendijskega sklada, ki bi izbiral širok krog štipendistov in spremljal razvoj njihovega znanja in sposobnosti; podjetja, ki bi prispevala finančna sredstva v sklad, pa bi v skladu s svojim prispevkom in potrebami lahko izbirala nove zaposlene med vsemi štipendisti sklada.

Podatki kažejo, da višina osnovne štipendije ne sledi rasti življenjskih stroškov. Natančnejšo sliko o ustreznosti števila in višini republiških štipendij bi pokazali objektivnejši podatki o materialnemu stanju prosilcev iz obrtniških in podjetniških družin, saj lahko upravičeno dvomimo o njihovi verodostojnosti. Pomisleke o neenakopravni obravnavi posameznih skupin kandidatov za republiško štipendijo zbuja tudi način valorizacije katastrskega dohodka, kar že več let povzroča nesoglasja s predstavniki kmetov.

Zagotovo je potrebno zagotoviti večji nadzor nad podeljevanjem štipendij oziroma izboljšati ugotavljanje premoženjskega stanja prosilcev, saj trenutno upravičeno obstaja bojazen, da štipendije (praviloma republiške in tudi kadrovske) v številnih

primerih prejmejo študentje z višjim standardom in ne tisti, ki bi pomoč tudi dejansko potrebovali. Tovrstno početje na eni strani omogoča način izkazovanja dohodka staršev (manjši od realnih), kot podlaga za ugotavljanje premoženjskega cenzusa za pridobitev republiške štipendije, na drugi strani pa nekateri starši (lastniki, solastniki, vodilni v podjetjih) svojim otrokom nakazujejo »žepnino« v obliki kadrovske štipendije, ki jo uveljavljajo tudi kot davčno olajšavo podjetja.

Novi zakon bi moral tudi odpraviti krivico, ki jo povzroča cenzus, ki izključi vse, ki ga presegajo ne glede na dejanske možnosti študija.

Kljub temu je upravičena ugotovitev, da je dostop do štipendije še vedno preveč omejen na tiste segmente šolajoče populacije, ki je bodisi socialno deprivilegirana ali pa predstavlja zgolj zelo ozek vrh izjemno nadarjenih učencev. Posamezne štipendijske fundacije nudijo finančno podporo pri šolanju le zelo omejenemu krogu kandidatov za štipendijo. Za kreditno štipendiranje, ki je uveljavljena oblika štipendiranja v mnogih evropskih državah, pa še ni dorečenih pogojev, ki bi šolajočim nudili ugodnosti za poznejšo poravnavo posojil.

## **POVZETEK UGOTOVITEV IN SKLEPNE MISLI**

Človeški kapital je postal izredno pomembna spremenljivka pri doseganju konkurenčne prednosti na mednarodnih trgih. Prednostni položaj v sodobnem svetu si lahko pridobijo le posamezne države in podjetja, ki razpolagajo z visoko strokovnimi kadri, jih znajo primerno motivirati ter, v kar največji meri, izkoristiti njihovo znanje in talent. To dejansko velja tako za državo v celoti kot za konkurenčnost posameznih podjetij oziroma gospodarstva.

Izobraževalni sistem je običajno javno financiran mehanizem, ki omogoča sistematičen prenos znanja. Tako bo morala država v prihodnosti zelo modro ravnati z omejenimi sredstvi, ki jih namenja za izobraževanje, saj je očitno, da je sredstev vedno premalo, povpraševanje pa je vedno večje.

Štipendije so v Sloveniji glavna oblika neposredne finančne pomoči šolajočim se. Prihajajo lahko iz različnih virov, daleč največji delež pa zavzemajo štipendije iz javnih sredstev. Delež štipendij industrije oz. gospodarstva, dobrodelnih ustanov in raznih skladov je zelo majhen.

Republiške štipendije so danes prevladujoča oblika štipendiranja in po številu presegajo Zoisove in kadrovske štipendije. Ko je v devetdesetih letih zaradi gospodarskih razmer število kadrovskih štipendij začelo upadati, se je začelo sorazmerno povečevati število državnih (republiških) štipendij. Te so postopoma začele nadomeščati izpad kadrovskih štipendij, ki so bile pred tem glavna oblika štipendiranja.

Delno lahko potrdim hipotezo, da država s štipendijami mladim iz socialno ogroženih omogoča lažjo pot do izobrazbe in na ta način izenačuje izhodiščne možnosti, saj so republiške štipendije edina pomoč, za katere je kriterij za pridobitev tudi socialni status. Vendar pa dejansko stanje kaže na to, da dodiplomsko, zlasti pa podiplomsko visoko izobraževanje, kljub veliki rasti števila študentov ni enakomerno dostopno vsem socialnim kategorijam mladih. Revnim je manj dostopno kot ostalim slojem. Poglavitni razlog za to je nizka vrednost štipendij ter tudi zaostren kriterij



premoženjskega cenzusa, ki izključuje veliko število družin s prihodki, minimalno večjimi od cenzusa, a še vedno nezadostnimi za vzdrževanje študenta.

V tem smislu je zaskrbljujoče tudi dejstvo, da otroci obrtnikov in podjetnikov zaradi načina izkazovanja dohodka staršev lahko neupravičeno pridobijo republiško štipendijo. Po drugi strani pa se lahko okoriščajo tudi pri kadrovskih štipendijah, ki se priznavajo za davčne olajšave. Zdi se, da ima socialno razslojevanje globoke korenine. Nadzora na tem področju praktično ni. Domnevam lahko, da bi bilo z učinkovitejšim nadzorom moč ob enakem številu podeljenih štipendij zagotoviti, da bi jih prejelo večje število tistih, ki so tovrstne pomoči potrebni, morebiti celo povečati njihovo višino.

Upravičeno lahko domnevamo, da so zahteve in pričakovanja do države pri tako veliki rasti števila študentov predimenzionirana. Jasno je, da vedno manjšega števila kadrovskih štipendij republiške ne morejo nadomestiti. Država mora sicer izvajati svojo socialno funkcijo in z republiškimi štipendijami, ki so najpomembnejši socialni korektiv, omogočiti čim večjemu številu mladih dostop do izobraževanja. Potrjujem hipotezo, da število vseh podeljenih štipendij ne spremlja ustrezno števila študentov, kar kaže na izgubljanje pomena štipendiranja.

Primerjava osnovnih treh vrst štipendij kaže, da je največ štipendij podeljenih s strani države v obliki republiških štipendij, prejemniki pa nimajo zagotovljene zaposlitve, torej med študijem nimajo stika z gospodarstvom. Sistem štipendiranja v Sloveniji potrebuje osvežitve. Odpirajo se nove možnosti predvsem v obliki raznih štipendijskih skladov, v katere bi se lahko vključila tudi država ter tako omogočila večjemu številu mladih, da bi prišli do štipendij. Ugotavljam, da je prihodnost štipendiranja v štipendijskih skladih, ki črpajo sredstva iz različnih virov: državnih, gospodarskih, regionalnih. Tovrstni skladi so v tem trenutku pri nas še slabo razviti, vendar lahko v prihodnosti pričakujemo njihovo večjo veljavo na področju štipendiranja.

Zagotovo morajo večjo odgovornost in skrb za izobraževanje mladih prevzeti tudi delodajalci. Slovenska podjetja se namreč še vse premalo zavedajo pomembnosti naložbe v izobraževanje. Potrebno je povečati odgovornost in motivacijo delodajalcev za izobraževanje in razvoj zaposlenih prek različnih mehanizmov, tudi prek

kadrovskega štipendiranja. Izkušnje podjetji, ki podeljujejo kadrovske štipendije so dobre, res pa je, da je za učinkovito izvajanje tega potrebno dolgoročno in sistematično načrtovanje kadrov. Država lahko vzpodbuja delodajalce s selektivnimi davčnimi olajšavami za naložbe v izobraževanje.

Del razvojne strategije Slovenije je tudi zmanjšanje regionalnih razlik v količini in kakovosti zaloge kapitala izobrazbe/znanja. Štipendije so lahko učinkovit način, kako mlade zadržati na demografsko ogroženih območjih regijah in na ta način s povečanjem kapitala znanja pripomorejo k zmanjšanju regionalnih razlik znotraj države.

Izkušnje v nekaterih občinah, ki so do sedaj že ustanovile lokalne štipendijske sklade kažejo na veliko zainteresiranost gospodarstva in predvsem mladih za to obliko štipendiranja. Štipendijski skladi, ki se ustanovljajo na področju regije ali občine, lahko s sodelovanjem gospodarstva bistveno pripomorejo k razvoju občine ali regije. Menim, da je prihodnost štipendiranja v razvijanju teh skladov in predvsem v večjem sodelovanju države, regionalnih oblasti in gospodarstva. Pa vendar je tovrstno štipendiranje učinkovito le takrat, če delovna mesta dejansko tudi obstajajo, kar pa je predmet vlaganj v razvoj in vzpodbujanja regionalnega gospodarstva.

Na trgu delovne sile se že kaže pomanjkanje kadrov z univerzitetno izobrazbo s področja tehničnih, matematičnih in računalniških smeri. Slednje lahko predstavlja pomemben zaviralen element razvoja v prihodnosti. Štipendije lahko pripomorejo k zmanjšanju strukturne brezposelnosti, saj obstaja veliko številno delovnih mest za katere ni ustreznih kadrov, na drugi strani pa je med brezposelnimi tudi vse več mladih z neustrezno visokošolsko izobrazbo. S štipendijsko politiko lahko država usmerja mladino v poklice, ki so deficitarni.

Med študenti in diplomanti ima Slovenija precej večji delež tistih na področju družbenih ved, manjši pa delež tistih na področju medicine, naravoslovja, matematike in računalništva. Študente mora na tehnične fakultete, ki imajo premalo študentov, usmerjati prav država s štipendijsko politiko in nenazadnje tudi z omejevanjem vpisa na tistih smereh, ki že kažejo znake presežka. Strukturna brezposelnost bi se tako zmanjšala, po drugi strani pa je to področje, ki ustvarja največ dodane vrednosti in

inovacije, oziroma je pogoj za povečanje obsega proizvodnje, ki ga Slovenija še kako potrebuje.

Razen tega upada zanimanje tudi za nekatere srednje poklicne in strokovne šole, s katerimi bi posamezniki po končani šoli takoj našli zaposlitev. Problem je seveda širši in v primeru nekaterih manj perspektivnih poklicev tudi štipendije ne predstavljajo dovolj visokega motivacijskega vzvoda za povečanje števila dijakov. Pri tem predstavljajo pomemben dejavnik tudi obstoječe družbene vrednote in sploh prepričanje, da višja izobrazba poveča zaposlitvene možnosti, prinaša višje zaslužke in ugled. Drži tudi, da je med brezposelnimi tudi vse več nekaterih visoko izobraženih kadrov, kar predstavlja veliko finančno izgubo za državo.

Posledice nizko izrabljenih intelektualnih potencialov in ravnodušnosti do talentiranih ljudi so prepogosto te, da nas ti zapuščajo in se uveljavljajo v tujini. Zato je v sistemu izobraževanja skrb za nadarjene posebnega pomena. Zoisove štipendije so v skrbi za nadarjene zgolj vzpodbuda, potrebno je načrtovano in sistematično delo in spremljanje nadarjenih skozi celotno izobraževanje z upoštevanjem in vzpodbujanjem posameznikove edinstvenosti in talenta.

Kot ugotavljam skozi celotno diplomsko nalogo, je odgovornost za izobraževanje tako na strani države, gospodarstva in na strani posameznikov. Država mora predvsem zagotoviti kakovostno osnovno oziroma obvezno izobraževanje mladine in zagotoviti bolj enakomerno porazdelitev izobrazbe med prebivalstvom. Gospodarstvo bi z bolj dolgoročnim in sistematičnim načrtovanjem kadrov, s pravočasnim prepoznavanjem potreb in s štipendiranjem skušalo zadržati, vzgojiti svoj kader. V tem trenutku so podjetja na eni strani prepogosto pod varljivim vtisom velike ponudbe delovne sile na trgu, na drugi strani pa znižujejo stroške poslovanja. Investicije v štipendiranje so tako praviloma močno omejili, pri tem pa pogosto zanemarjajo znake pomanjkanja visoko usposobljenih delavcev s posebnimi znanji, do katerih bo morda potrebno v prihodnje priti prav z dolgoročnim sodelovanjem med podjetjem in šolajočimi se v obliki štipendiranja.

Za učinkovito izvajanje štipendiranja je ključnega pomena sodelovanje med državnimi, gospodarskimi, lokalnimi ter regionalnimi strukturami, ki bodo na podlagi

skupne strategije investirali na eni strani v izobraževanje tistih kadrov, ki so potrebni za uresničevanje različnih razvojnih strategij, če le-te sploh obstajajo, ter na drugi strani vzpostavili primerne razmere za zaposlitev. Na ta način bi več mladih prišlo do ustrezne izobrazbe (bodisi srednješolske bodisi visokošolske), zmanjšala bi se neskladja na trgu dela, število brezposelnih, podjetja pa bi dobila kader, ki ustreza njihovim trenutnim in prihodnjim potrebam.

Zaključim lahko, da je potreben pogoj za uspešno izvajanje sistema štipendiranja učinkovito, dolgoročno načrtovanje kadrov v podjetjih, po posameznih regijah in na ravni države.

## LITERATURA:

### Samostojne publikacije:

1. Bevc, Milena (1991): Ekonomski pomen izobraževanja, Inštitut za ekonomska raziskovanja: Ljubljana, Didakta: Radovljica
2. Bevc, Milena (1995): Strategija gospodarskega razvoja Slovenije: Faktorji gospodarskega razvoja, Zavod republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
3. Bevc, Milena (1999): Financiranje učinkovitost in razvoj izobraževanja, Didakta, Radovljica
4. Centre for educational research and innovation, OECD (2001): Education at a glance, OECD indicators, OECD publications, Pariz
5. Higher Education in Developing Countries (2000), The World Bank: Washington
6. Jerovšek, Janez (1980): Izobrazba in ekonomska uspešnost, Center za samoupravno normativno dejavnost pri DD Univerzum Ljubljana
7. Kramberger, Anton (1999): Poklici, Trg dela in politika, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
8. Kump Sonja (1990) : Dostop do visokega šolstva, CRU, Ljubljana
9. Malačič, Janez, Vodovnik, Zvone, Kovač, Bogomir, Bevc, Milena (1995): Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti, Zveza društev za kadrovske dejavnost Slovenije: Ljubljana
10. Možina, Stane ur.(1998): Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana

11. Priorities and strategies for education (1995): a World Bank review, The World Bank, Washington
12. Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
13. Šturman Magda (1999): Sistem štipendiranja (Primer občine Koper), diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
14. Zalaznik, Janez (1989): Štipendiranje in nadarjenost, Zveza skupnosti za zaposlovanje (Odbor za štipendiranje), Ljubljana

#### **Članki v revijah in zbornikih:**

15. Beltram, Peter (2000): Socialno poreklo študentov, štipendije in štipendijska politika, IB revija, str.40-50, 2/2000
16. Bevc, Milena (2003): Pravičnost financiranja izobraževanja in ostale dimenzije pravičnosti v zvezi z izobraževanjem, IB revija, str.54-64, 1/2003
17. Nagy, Mirt (2001): Štipendiranje nadarjenih – Zoisove štipendije, Vzgoja in izobraževanje,
18. Vodopivec, Milan (2003): Povabite v razred jazz trio: kako reformirati visoko šolstvo v Sloveniji, IB revija, str. 35-46, 1/2003
19. Gabrič, Aleš (2000): The education system in Slovenia in the 20th century; Družboslovne razprave, letnik XVI- št.32-33, str. 55-70
20. Makarovič, Jan (2000): The Slovenian approach to talent identification and social inequality, Družboslovne razprave, 2000, letnik XVI- št.32-33, str. 72-82

## **Drugi viri:**

21. Analiza štipendiranja v republiki Sloveniji (1991): Poročevalec republike Slovenije
22. Štipendiranje v šolskem letu 2000/2001 (2001): Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana
23. Štipendiranje v šolskem letu 2001/2002 (2002): Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana
24. Štipendiranje v šolskem letu 2002/2003 (2003): Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana
25. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti: Uradni list Republike Slovenije 1991/5, str. 198
26. Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije(Ur.l. RS 20/2002) (Dostopno na: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis\\_NACP33.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_NACP33.html))
27. Pravilnik o štipendiranju: Uradni list Republike Slovenije 1999/48
28. Statistični letopis Republike Slovenije: Štipendisti po vrstah šol in Štipendisti po vrsti štipendij: 2000, 2001, 2002, 2003, Statistični urad RS, Ljubljana
29. Statistični letopis Republike Slovenije (2003): Predšolski otroci, učenci, dijaki in študenti po vrstah izobraževalnih institucij: Statistični urad RS, Ljubljana
30. Študentska organizacija Univerze v Ljubljani (2003): Socialno ekonomski položaj študentov: raziskava med študenti Univerze v Ljubljani, Ljubljana
31. Skupni razpis kadrovskih štipendij za šolsko leto 2003/2004 (2003): Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana