

ANALIZA ŠTIPENDIJSKE SCHEME NOTRANJSKO-KRAŠKE REGIJE 2008-2014



Naročnik:

RRA Notranjsko-kraške regije, d.o.o.
Prečna ulica 1, 6257 Pivka

Izvajalec:

Svetovanje, posredovanje, zastopanje Diana Sedmak, s.p.,
Pretnarjeva ulica 15, 6230 Postojna

Pivka, junij 2014

KAZALO

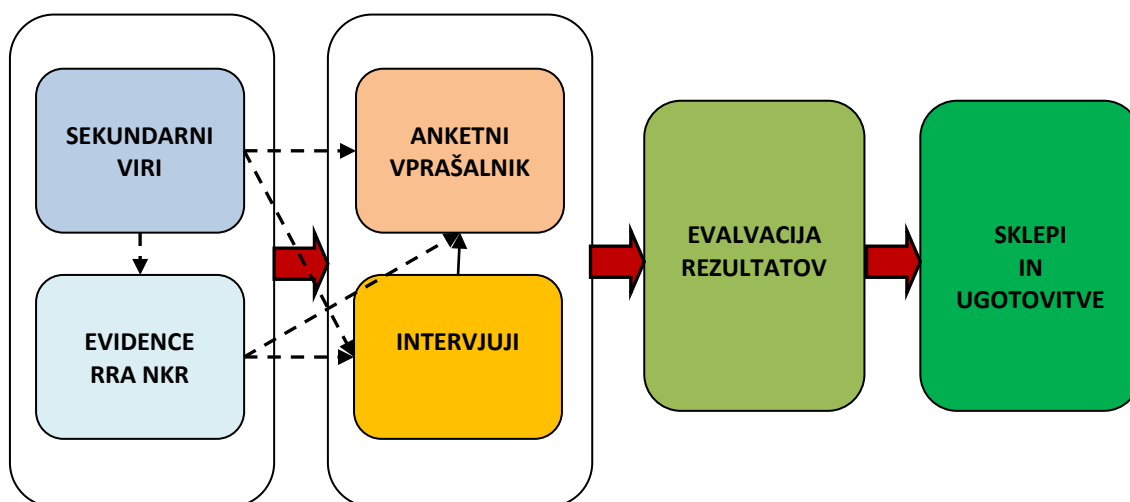
UVODNA POJASNILA	4
1. PREDSTAVITEV REGIJSKE ŠTIPENDIJSKE SHEME	6
2. PREGLED ODDANIH POTREB DELODAJALCA.....	10
3. ANALIZA KADROVSKIH ŠTIPENDIJ.....	12
4. PREKINITEV POGODB O ŠTIPENDIRANJU.....	18
5. ANALIZA UČINKOV KADROVSKEGA ŠTIPENDIRANJA	20
6. ANALIZA MOŽNOSTI ZA RAZVOJ KADROVSKEGA ŠTIPENDIRANJA V NOTRANJSKO-KRAŠKI REGIJI	23
7. SKLEPI IN UGOTOVITVE	24

KAZALO TABEL IN SLIK

Tabela 1. 1.: Število vključenih štipendistov in delodajalcev po šolskih/študijskih letih.....	8
Tabela 2. 1.: Primerjava med razpisanimi in podeljenimi štipendijami.....	10
Tabela 2. 2.: Primerjava med razpisanimi in podeljenimi štipendijami po SRV klasifikaciji....	11
Tabela 3. 2.: Število dijakov in študentov po šolskih/študijskih letih	14
Tabela 3. 3.: Število vključenih štipendistov po spolu po šolskih/študijskih letih.....	15
Tabela 3. 4.: Letnik dijakov ob vključitvi v štipendijsko shemo	16
Tabela 3. 5.: Letnik študentov ob vključitvi v štipendijsko shemo	16
Tabela 3. 6.: Povprečna višina štipendije.....	17
Tabela 3. 7.: Zaključek izobraževanja.....	17
Tabela 4. 1.: Prekinitev pogodb o štipendiranju	18
Tabela 4. 2.: Vračanje sofinanciranega dela štipendije	19
Tabela 6. 1.: Stališča delodajalcev do predlogov novega Zakona o štipendiranju.....	23
Slika 5. 1.: Stališče anketirancev o učinkih štipendijske sheme na delodajalce in štipendiste	20
Slika 5. 2.: Stališče delodajalcev in štipendistov o učinkih štipendijske sheme na izpostavljene cilje	21
Slika 5. 3.: Stališča anketirancev o učinkovitosti pri izvajanju štipendijske sheme	22

UVODNA POJASNILA

Pričujoča analiza je pripravljena za sedemletno obdobje izvajanja Regijske štipendijske sheme Notranjsko-kraške regije (v nadaljevanju RŠS NKR), od 2008 do 2014. Za namene pridobivanja ustreznih podatkov in opredelitve ključnih značilnosti izvajanja RŠS NKR smo se raziskovanja lotili sistematično, z upoštevanjem ključnih načel družboslovne metodologije. Pri tem smo kombinirali kvalitativni in kvantitativni pristop k raziskovanju, z uporabo več metodoloških orodij, ki so predstavljeni na sledeči sliki:



V nadaljevanju posamezna metodološka orodja podrobneje predstavljamo:

- **Pregled obstoječih sekundarnih virov** (zakonodaja, delovna gradiva, pravilniki, promocijski materiali ...): pregled vključuje oblikovanje vsebinskih izhodišč za sledeče anketiranje in izvajanje intervjujev ter za izpostavitev ključnih vsebinskih zaključkov, ki temeljijo na vseh, prej navedenih elementih;
- **Analiza evidenc naročnika**: gre za pregled in obdelavo evidenc delodajalcev, štipendistov, prijav potreb, prekinitev pogodb o štipendiranju ter o zaposlitvah, ki jih je naročnik vzpostavil tekom sedemletnega obdobja izvajanja štipendijske sheme;
- **Anketni vprašalnik med delodajalci in štipendisti**: v sodelovanju z naročnikom sta bila pripravljena dva anketna vprašalnika (za delodajalce in za štipendiste), ki vključujeta 25 – 28 vprašanj (38 – 54 spremenljivk) in, ki sta bila dosegljiva na spletu, na sledečih povezavah: <https://www.1ka.si/a/41594> (anketa za delodajalce), <https://www.1ka.si/a/41603> (anketa za štipendiste). Poveza je bila posredovana preko elektronske pošte 90 % populacije: 49 delodajalcem in 191 štipendistom (tistim, ki so dosegljivi tudi preko elektronske pošte). Anketiranje je potekalo v mesecu maju 2014, pravilno izpolnjenih je bilo 14 anket s strani delodajalcev in 37 s strani štipendistov.

To predstavlja 28,6 odstotno in 19,4 odstotno stopnjo odzivnosti, kar po principih družboslovne metodologije zadošča za oblikovanje reprezentativnih odgovorov.

- **Nestrukturirani intervjuji z zaposlenimi pri naročniku**, ki so sodelovale pri izvajanju RŠS NKR: v razgovore so bili vključeni zaposleni pri naročniku, ki so v obravnavanem sedemletnem obdobju sodelovali pri izvajanju štipendijske sheme in sicer: mag. Boštjan Požar, mag. Zdenka Žakelj, Jana Nadoh Bergoč, Tadeja Pecman Penko. Razgovori so bili izvedeni v začetku meseca junija, v povprečju so trajali 76 minut, cilj tovrstnega pristopa je bil predvsem osvetliti tiste elemente analize, o katerih ni bilo mogoče sklepati zgolj iz pregleda obstoječih sekundarnih virov, evidenc naročnika ter izvedenih anketnih vprašalnikov.
- **Skupna evalvacija rezultatov**: z namenom predstavitve rezultatov analize izvajanja Regijske štipendijske sheme Notranjsko-kraške regije zainteresirani javnosti, predvsem pa v štipendijsko shemo vključenim delodajalcem in štipendistom ter z namenom skupne evalvacije pridobljenih rezultatov, je naročnik organiziral javno predstavitev dne 20. junija 2014. Predstavitve se je sicer udeležilo skromno število vabljenih, a je kljub temu razprava omogočala dodatne zaključke v zvezi z analizo in izpostavljenimi rezultati anketiranja.

Na osnovi tako pripravljene analize smo prišli do rezultatov, ki jih predstavljamo v nadaljevanju. Pri tem je treba opozoriti, da pridobljeni rezultati na posameznih mestih temeljijo na subjektivnem mnenju in presoji sodelujočih. Z uporabo celovitega pristopa, ki v analizo vključuje tudi objektivne podatke in hkrati zagotavlja možnost evalvacije ustreznosti rezultatov na več mestih v analizi, se napaka zaradi subjektivnosti zmanjšuje. To vodi tudi v zaključek, da na osnovi pridobljenih rezultatov gre sklepati o vseh značilnostih izvajanja Regijske štipendijske sheme Notranjsko-kraške regije.

1. PREDSTAVITEV REGIJSKE ŠTIPENDIJSKE SHEME

Regijska štipendijska shema (RŠS) Notranjsko-kraške regije deluje od leta 2004 na področju občin Bloke, Cerknica, Logatec, Loška dolina, Pivka in Postojna. Vzpostavljena je bila z namenom oblikovanja nove finančne sheme v regiji ter z namenom izboljšanja stanja na področju izobraževanja in posledično zaposlovanja visoko izobraženega kadra v regiji. Od leta 2008 je shema sofinancirana iz sredstev Evropskega socialnega sklada.

Analiza stanja regije, ki je bila opravljena že ob pripravi Regionalnega razvojnega programa za Notranjsko-kraško regijo za obdobje 2002-2006 kakor tudi analiza stanja v okviru priprave RRP za programsko obdobje 2007-2013 sta pokazali, da je raven izobrazbene strukture v regiji izredno nizka, pod slovenskim povprečjem ter da se mladi kadri, ki se praviloma šolajo izven regije, tudi zaposlujejo izven regije oziroma se po zaključenem šolanju ne vračajo v regijo. Podjetja namenjajo bistveno manj sredstev za štipendiranje kot pred leti, število šolajoče mladine pa se tudi ali predvsem zaradi pomanjkanja delovnih mest v regiji, povečuje, pa čeprav se ti v veliki meri šolajo za poklice, ki so manj perspektivni z zaposlitvenega vidika. Shema naj bi tako pripomogla spodbuditi gospodarske in negospodarske subjekte za štipendiranje na dolgoročno deficitarnih in perspektivnih področjih, dijake in študente pa s štipendijami usmerjal za vpis na tiste vrste in področja izobraževanja, ki bodo omogočali večjo zaposljivost glede na potrebe gospodarstva in trga dela. Gospodarski in negospodarski subjekti naj bi tako izboljšali strateško razvojno načrtovanje potrebnih kadrov.

Cilji štipendijske sheme so:

- dvigniti nivo, za Notranjsko-kraško regijo značilne, nizke izobrazbene strukture (na slovensko povprečje),
- zmanjšati strukturno brezposelnost, uskladiti razmerje med ponudbo in potrebami po kadrih v regiji ter povečati vključevanje v izobraževanje za deficitarne poklice,
- spodbuditi tiste vrste izobraževanja, ki omogočajo zaposljivost v regiji in s tem preprečiti beg možganov iz regije (zaposliti izšolane kadre v domačih podjetjih),
- povečati zaposljivost prebivalstva (na slovensko povprečje) s poudarkom na zagotavljanju enakih možnosti,
- zagotoviti implementacijo koncepta ekoregije, ki temelji na načelih trajnostnega razvoja tudi s pomočjo okoljske učinkovitosti gospodarstva, za kar je potreben dober kader,
- povečati konkurenčnost gospodarstva in zaposlenih ter razviti lokalni trg dela,
- seznaniti podjetja z obstoječim kadrovskim potencialom, posameznikom pa omogočiti direktno trženje pri delodajalcih,
- vključiti čim večje število štipendistov glede na izražene potrebe s strani delodajalcev ter spodbuditi odpiranje novih delovnih mest v regiji.

Izvajanje štipendijskih shem je skladno s celo vrsto programskih usmeritev, tako na evropski, državni, kot na regionalni ravni. Program štipendijskih shem je skladen z **Operativnim programom razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013** in sicer v razvojni prioriteti

»Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« in v okviru prednostne usmeritve »Štipendijske sheme«. Skupni cilj Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013 je doseganje večje zaposlenosti, socialne vključenosti, višjega življenjskega standarda ljudi ter zmanjšanje regionalnih razlik, kar bo moč doseči s povečanim vlaganjem v ljudi, katerih znanje bo zagotavljalo večjo stopnjo inovativnosti, zaposljivosti in gospodarske rasti.

Program je skladen z **Lizbonsko strategijo**, ki znotraj obstoječe strukture štirih stebrov daje posebno prioriteto učinkovitemu ustvarjanju, prenosu in uporabi znanja, ukrepom ki prispevajo k večji konkurenčnosti gospodarstva in vodijo k višji gospodarski rasti, ter reformam, usmerjenim k posodobitvi socialne države in večji zaposlenosti. Program bo neposredno prispeval k motiviranju vpisov dijakov in študentov na programe za pridobitev poklicev, ki jih v regiji primanjkuje, oziroma po katerih delodajalci povprašujejo. Posledično bo prispeval k večji zaposlenosti ter konkurenčnosti gospodarstva in s tem višji gospodarski rasti.

Nadalje, pravne podlage za izvajanje štipendijske sheme za 2008-2014 najdemo v **Zakonu o štipendiranju** (Ur.l. RS št. 59/07 (63/07- popr.), **Pravilniku o izvajanju enotnih Regijskih štipendijskih shem** (zadnjič dopolnjen 2012), **Zakonu o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja** (Ur.l. RS št. 20/11, s spremembami). Poudarjen je predvsem prispevek sheme k zmanjševanju razlik v gospodarski razvitosti regije, konkurenčnosti gospodarstva in stopnji brezposelnosti med mladimi, v primerjavi z ostalimi območji v državi, povečan bo dostop do izobraževanja in usposabljanja kar pomeni prispevek k spodbujanju skladnejšega regionalnega razvoja. Izvajanje sheme sledi tudi usmeritvam, navedenim v **Uredbi o regionalnih razvojnih programih** (Ur.l. RS št. 31/06) ter **Uredbi o izvajanju postopkov pri porabi sredstev evropske kohezijske politike v RS v programskem obdobju 2007-2013** (Ur.l. RS št. 41/07).

Program zagotavlja **enake možnosti**, predvsem **enakost med spoloma in preprečevanje vsakršne diskriminacije** v skladu z zakonodajo, ki pokriva področje zagotavljanja enakih možnosti in v skladu s 16. členom Uredbe Sveta (ES) št. 1083/2006.

Na regionalni ravni je izvajanje štipendijske sheme Notranjsko-kraške regije skladno z **Regionalnim razvojnim programom Notranjsko-kraške regije 2007-2013**, v okviru programa Človeški viri, Ukrepa 1: Znanje za zagotavljanje potreb gospodarstva. Izvajanje RŠS je skladno tudi z **DRP 2007-2013** (4. razvojno-investicijska prioriteta Moderna socialna država in večja zaposlenost) in splošnimi cilji **NSRO**: ustvarjanje delovnih mest in krepitev človeškega potenciala, ki se nanaša na skladni regionalni razvoj na ravni kohezijskih in statističnih regij. Glede na izražen namen interesnih skupin na ravni regije bo štipendijska shema eden izmed glavnih finančnih mehanizmov tudi v naslednjem programskem obdobju 2014-2020.

Iz RŠS se prednostno sofinancirajo kadrovske štipendije za deficitarne poklice, upoštevajo pa se predvsem potrebe delodajalcev in stanje na trgu delovne sile. Zaradi visokega odliva kadrov iz regije je zaposlovanje visoko izobraženih kadrov v regiji v dejavnostih z visoko

dodano vrednostjo eden od dolgoročnih ciljev pri razvoju gospodarstva, k čemer bo pripomogla tudi štipendijska shema, ki že generira kadre, ki se bodo zaposlovali v podjetjih v regiji (oziroma se že zaposlujejo) ter imeli podjetniške sposobnosti, predvsem pa sposobnost ustvarjanja novih delovnih mest.

Naročnik kot izvajalec štipendijske sheme Notranjsko-kraške regije izvaja sledeče postopke:

- objava javnega poziva k oddaji vlog za izbor delodajalcev v štipendijsko shemo Notranjsko-kraške regije za naslednje šolsko/študijsko leto;
- priprava in izdaja odločb o vključitvi v štipendijsko shemo upravičenim delodajalcem in štipendistom;
- objava javnega razpisa, v okviru katerega so bile razpisane štipendije za profile, ki so jih navedli delodajalci v javnem pozivu;
- administrativni postopki, potrebni za izvajanje sheme in delovanje Komisije za štipendiranje (in podpis tripartitnih pogodb o štipendiranju, mesečno nakazovanje štipendij, izdajanje zahtevkov, vodenje evidenc delodajalcev, vodenje evidenc štipendistov, koordinacija, informiranje štipendistov glede njihovih obveznosti, itd.);
- pridobivanje sredstev za sofinanciranje štipendij (razpis Sklada za razvoj kadrov in štipendije za posredno sofinanciranje štipendij).

Za nemoteno izvajanje štipendijske sheme naročnik izvaja še naslednje aktivnosti:

- strokovna in administrativna podpora delodajalcem in štipendistom;
- obračunavanje in priprava mesečnih izplačil štipendistov, zahtevkov za delodajalce, priprava in vodenje evidence vračil štipendij, koordinacija z banko;
- spremljanje ter zagotavljanje izvajanja v skladu s Pravilnikom o izvajanju enotnih Regijskih štipendijskih shem ter pogodbami o štipendiranju;
- spremljanje izpolnjevanja obveznosti štipendistov in delodajalcev;
- priprava zahtevkov za izplačilo (za sofinanciranje izvajanja dejavnosti in za posredno sofinanciranje kadrovske štipendije);
- priprava vsebinskih in finančnih poročil o izvajanju programa;
- evalvacija procesa in učinkov programa;
- vodenje evidenc o delodajalcih in štipendistih;
- promocijske aktivnosti, bodisi na nacionalni ravni (sodelovanje na Informativi, Študentski areni ipd.) ali regionalni ravni (glej tudi poglavje 3).

Tabela 1. 1.: Število vključenih štipendistov in delodajalcev po šolskih/študijskih letih

Šolsko/študijsko leto	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
število štipendistov	16	34	49	88	132	165	171	173	179	185
število delodajalcev	7	14	15	15	18	26	32	35	39	44

Število vključenih delodajalcev, kakor tudi štipendistov se iz leta v leto povečuje (glej tudi tabelo 1. 1.), kar povečuje tudi obseg dela zaposlenih pri naročniku.

2. PREGLED ODDANIH POTREB DELODAJALCA

Delodajalci so od šolskega/študijskega leta 2008/2009 do šolskega/študijskega leta 2013/2014 oddali **skupno 496 potreb po štipendijah**. Od tega jih je bilo **največ za šolsko leto 2008/2009**, skupno 232. Pri tem velja poudariti, da so s šolskim/študijskim 2008/2009 letom začela veljati spremenjena pravila z vidika sklepanja pogodb o štipendiranju in sicer so bile pogodbe sklenjene za obdobje od vključitve v štipendijsko shemo pa do zaključka izobraževanja na določeni ravni oziroma najdlje do septembra 2015. Do šolskega/študijskega leta 2008/2009 so bile pogodbe o štipendiranju sklenjene za vsako posamezno šolsko/študijsko leto, kar pomeni, da so potrebe vključevale že obstoječe štipendiste iz prejšnjih let. Ob upoštevanju tega podatka in števila podeljenih štipendij za šolsko/študijsko leto 2007/2008 (bilo jih je 88) lahko sklepamo, da je bilo novih oziroma dejanskih potreb za šolsko/študijsko leto 2008/2009 144, še vedno najvišje oddano število potreb po štipendijah med vsemi obravnavanimi leti. V letu 2011/2012 je zaznati padec potreb, ki je v naslednjih dveh letih še izrazitejši. **Najmanj** potreb je bilo v **šolskem/študijskem letu 2012/2013**, samo **29**, že v naslednjem letu pa je število nekoliko višje. Podrobnejši podatki so razvidni iz tabele 2. 1.

Tabela 2. 1.: Primerjava med razpisanimi in podeljenimi štipendijami

	razpisane štipendije	podeljene štipendije	razlika	% podeljenih štipendij	vzroki			
					ni bilo prijav	kandidati niso ustrezali	premalo sredstev	drugo
2008/2009	232	111	100	56,90	51		69	1
DJR 2008/2009	*	21						
2009/2010	79	48	31	60,76	24	7		
2010/2011	74	38	36	51,35	27	9		
2011/2012	57	37	20	64,91	13	7		
2012/2013	25	15	10	60,00	2	8		
2013/2014	29	21	8	72,41	2	6		
SKUPAJ	496	291	205	61,06	119	37	69	1

*Število razpisanih štipendij za dodatni javni razpis 2008/2009 je vključeno v številu javnega razpisa 2008/2009.

Po mnenju zaposlenih pri naročniku je padanje števila prijavljenih potreb po štipendijah odraz neugodnih gospodarskih razmer v regiji. Po podatkih GZS OZ Postojna so bile posledice gospodarske krize, ki se je sicer začela že leta 2008, v Notranjsko-kraški regiji najizrazitejše v letih 2010 in 2011. Večina večjih delodajalcev, vključenih v štipendijsko shemo, je imela težave v poslovanju, ki so se med drugim odražale v zmanjševanju števila zaposlenih, stečajih, prisilnih poravnava in likvidacijah. Posledično tudi niso oddajali potreb po štipendiranju.

Primerjava podatkov za šolsko/študijsko leto 2008/2009 in 2013/2014 kaže, da so v šolskem/študijskem letu 2008/2009 prevladovali večji delodajalci (54,54%), ki so posledično

oddali glavniino potreb, skupno 77,27 % oziroma v povprečju 15,58 potreb na delodajalca. Medtem ko je v šolskem/študijskem letu 2013/2014 večjih delodajalce le še 38,8% (ostalo so v večini primerov družinska podjetja), ki so oddali 55,55 % potreb oziroma v povprečju 2,14 potrebe na delodajalca.

Med oddanimi potrebami prevladujejo potrebe za **srednje tehniško in strokovno izobraževanje**. Takih je bilo med vsemi oddanimi potrebami **28,63 %**, predstavljajo pa predvsem področja **strojništva in obdelave kovin** oziroma poklic **stroji tehnik**. Na drugem mestu so potrebe po **srednjem poklicnem izobraževanju (28,00 %)**, kjer prav tako prevladuje področje **strojništva in obdelave kovin (oblikovalec kovin, orodjar)** ter **lesarstva (mizar)**. Sledijo še potrebe za **visokošolsko univerzitetno izobraževanje (14,31%)** ter **visokošolsko strokovno izobraževanje (prva bolonjska stopnja) (12,50%)**, v obeh primerih s področja **strojništva in obdelav kovin (univ. dipl. inž strojništva, dipl. inž. strojništva)**.

Primerjava potreb po posameznih letih je razvidna iz tabele 2. 2. in izkazuje približno enako razmerje. V vseh letih prevladujejo potrebe s področja strojništva in obdelave kovin, ki jim do študijskega leta 2011/2012 sledijo potrebe s področja lesarstva. Po tem letu so se potrebe predvsem na področju lesarstva zmanjšale, kar gre pripisati propadu oziroma slabem stanju obstoječe lesno-predelovalne industrije v regiji. Prevladovanje potreb s področja strojništva in obdelave kovin ni naključje, ampak ustreza prevladujoči dejavnosti v regiji (orodjarstvu), iz katere izhaja glavniina večjih delodajalcev, vključenih v regijsko štipendijsko shemo. Ostale potrebe so večinoma vezane na manjša, družinska podjetja, katerih dejavnost je zelo različna, kar se odraža tudi v izraženih potrebah.

Tabela 2. 2.: Primerjava med razpisanimi in podeljenimi štipendijami po SRV klasifikaciji

	KLASIUS-SRV	oddane potrebe		podeljene štipendije	
		število	%	število	%
Nižje poklicno izobraževanje	13001	2	0,40	2	0,69
Srednje poklicno izobraževanje	14001	139	28,02	39	13,40
Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje	15001	142	28,63	116	39,86
Srednje splošno izobraževanje	15002	3	0,60	3	1,03
Višje strokovno izobraževanje	16101	17	3,43	10	3,44
Visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje)	16202	34	6,85	16	5,50
Visokošolsko strokovno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)	16203	62	12,50	42	14,43
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)	16204	7	1,41	6	2,06
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje)	17002	71	14,31	40	13,75
Magistrsko izobraževanje (druga bolonjska stopnja)	17003	19	3,83	17	5,84
		496	100	291	100

3. ANALIZA KADROVSKIH ŠTIPENDIJ

V vseh obravnavanih letih je precejšnje razhajanje med prijavljenimi potrebami delodajalcev in sklenjenimi pogodbami o štipendiranju. Podatki iz tabele 2. 2. kažejo, da je glede na prijavljene potrebe **povprečno sklenjenih 61,06 % pogodb o štipendiranju**: največ v šolskem/študijskem letu 2013/2014 (72,41 %) ter najmanj v šolskem/študijskem letu 2010/2011 (51,35 %).

Glavni razlog za nesklentev pogodb o štipendiranju je, da **ni dovolj prijavljenih kandidatov** za posamezne poklice oziroma smeri izobraževanja. Med kandidati za štipendije primanjkuje predvsem prijav za **lesarske poklice**, na vseh nivojih izobraževanja, **od mizarja do univ. dipl. inž. lesarstva**. Največji primanjkljaj prijav za te poklice je bil zaznan v šolskem/študijskem letu 2010/2011, ko je bilo skupno prijavljenih 23 potreb s področja lesarstva, sklenjena pa le ena štipendija. Primanjkuje pa tudi prijav za **orodjarje-oblikovalce kovin, mesarje ter inženirje živilske tehnologije**.

Naslednji razlog za nesklentev pogodb o štipendiranju je **neustreznost prijavljenih kandidatov**. Takšnih je 18 %. Delodajalci namreč med prijavljenimi kandidati, ki ustrezajo razpisnim pogojem, presojujejo z vidika svojih internih kriterijev in zahtev.

Poseben primer je šolsko/študijsko leto 2008/2009, kjer je nesklentvi pogodb botrovala **neustrezna razporeditev sredstev po posameznih šolskih/študijskih letih**. Razporeditev na podlagi odločbe Ministrstva za delo, družin in socialne zadeve je omogočala sklenitev le 111 pogodb o štipendiranju. Prav z namenom odprave tega nesorazmerja so bila za dotično leto razpisana dodatna sredstva. Iz tega naslova je bilo sicer naknadno sklenjenih 21 pogodb, za preostalih 69 pa, kljub dodatnim sredstvom, ni bilo več interesa na strani delodajalcev ali štipendistov, saj so v vmesnem času sami poiskali rešitev. Po podatkih naročnika so se v večini primerov delodajalci odločili, da bodo štipendiste štipendirali sami.

Prav nepodeljene štipendije s področja lesarstva so bile povod, da je naročnik v letu 2011 prvič organiziral **večdnevni regijski dogodek, namenjen promociji poklicev**. Dogodek je bil namenjen osnovnošolcem zadnje triade, njihovim staršem ter svetovalnim delavcem. Prvenstveno je bil osredotočen na promocijo deficitarnih in perspektivnih poklicev s ciljem spodbuditi osnovnošolce, da se v večji meri odločajo za poklice, za katere obstaja s strani delodajalcev v regiji povpraševanje ter hkrati spodbuditi delodajalce, da razpišejo štipendije za tiste poklice, za katere je med mladimi zanimanje. V okviru dogodka so srednje šole predstavljale poklice kot so orodjar, avtoserviser, strojni tehnik, računalniški tehnik, ekonomski tehnik, mizar, gozdar, gozdarski tehnik, bolničar-negovalec, zdravstvena nega, mehatronik, aranžer, kuhar, natakhar, kozmetični tehnik, elektrotehnik, zidar, kamnosek in frizer. Učenci so imeli možnost ogledov poklica tudi pri 53 delodajalcih v regiji, kjer so potekali dnevi odprtih vrat. Povabilu se je odzvalo enajst (od skupno 21) osnovnih šol s 400 učenci. Nekateri učenci so se dogodkov udeleževali tudi skupaj s starši.

Sledeč uspehu in izjemni odmevnosti dogodka v regiji v letu 2011, je bila promocija poklicev ponovno organizirana v letu 2013, ko se je dogajanje razširilo na cel teden. Predstavitev poklicev se je udeležilo 13 osnovnih šol s 600 učenci, dneve odprtih vrat pa je ponujalo 30 delodajalcev. Glede na odsotnost tovrstnih aktivnosti v regiji tako delodajalci kot tudi ostali udeleženi promocijo poklicev označujejo kot nujen del spodbujanja zmanjševanja neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

Omenjena dogodka sta pomembna tudi z vidika povezovanja in krepitve sodelovanja osnovnih šol in srednješolskih centrov v regiji (Šolski center Postojna, Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna) ter ostalih podpornih institucij v regiji, ki z različnih vidikov prispevajo k promociji poklicev (GZS OZ Postojna, OOO Cerknica, Ilirska Bistrica, Logatec in Postojna, Urad za delo Postojna in Zavod Znanje Postojna). Ta vidik je prav tako pomemben v relaciji do gospodarskih subjektov, ki sodelujejo oziroma še nameravajo sodelovati pri aktivnostih štipendijske sheme.

Kot rezultat tovrstnega sodelovanja je bilo organiziranih več dogodkov, katerih namen je bil opozoriti na specifične vidike, povezane s poklici v regiji. Taki dogodki so bili:

- informativni dan za svetovalne delavke v regiji (2011);
- okrogla miza na temo orodjarstva v sklopu Zaposlitvenega sejma v Postojni (2012);
- pogovor s podjetniki na Uradu za delo Postojna (2012);
- sodelovanje s predstavitvijo RŠS na Informativnem dnevu Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna (2012);
- pogovor s podjetniki na Radiu 94 (2012);
- okrogla miza v sklopu zaključne konference Kompetenčnega centra za orodjarstvo (2013);
- predstavitev RŠS na osnovnih šolah (vsako leto), ipd.

Če se vrnemo na obravnavo posrednih kadrovskega štipendij, je treba izpostaviti podatek, da je bilo v obdobju 2008-2014 sklenjenih **291 pogodb o štipendiranju** (glej tudi tabelo 2. 1.), največ v **šolskem/študijskem letu 2008/2009**, ko jih je bilo po obeh razpisih **132**. Pri tem velja ponovno izpostaviti spremenjena pravila ter dejstvo, da so se v tem letu pogodbe prvič sklepale za celotno obdobje izobraževanja oziroma do septembra 2015 in ne le za posamezno šolsko/študijsko leto. Upoštevajoč to dejstvo je bilo tako v tem šolskem letu na novo sklenjenih 56 pogodb, torej še vedno največ med vsemi obravnavanimi leti. **Najmanj** novih pogodb je bilo sklenjenih v **šolskem/študijskem letu 2012/2013, le 15**, se je pa že v naslednjem letu to število nekoliko dvignilo.

Tako kot med oddanimi potrebami tudi med sklenjenimi pogodbami o štipendiranju prevladujejo pogodbe za **srednje tehniško in strokovno izobraževanje**. Takih je bilo med vsemi pogodbami **39,86 %**, in sicer za področja **strojništva in obdelave kovin** oziroma poklic **strojni tehnik**. Sledijo sklenjene pogodbe s področja **visokošolskega strokovnega izobraževanja (prva bolonjska stopnja) (14,43%)**, **visokošolskega univerzitetnega izobraževanja (13,75%)** ter **srednjega poklicnega izobraževanja (13,4 %)**. Na področju visokošolskega strokovnega izobraževanja je bilo največ pogodb sklenjenih za **dipl. inž.**

strojništva, v primeru visokošolskega univerzitetnega izobraževanja za **univ. dipl. inž strojništva**, v srednjem poklicnem izobraževanju pa za **oblikovalca kovin - orodjarja ter mizarja**.

Podrobna primerjava sklenjenih pogodb po posameznih letih kaže sledeče:

- V šolskem/študijskem letu 2008/2009 je bilo največ štipendij podeljenih strojnim tehnikom (34,85 %), sledijo štipendije za univ. dipl. inž strojništva (12,89 %), dipl. inž strojništva (7,58 %), oblikovalca kovin – orodjarja (6,82 %), dipl. inž. lesarstva (4,56 %) ter inž strojništva (4,56 %).
- V šolskem/študijskem letu 2009/2010 je največ pogodb sklenjenih s strojnimi tehnikami (18,75 %), sledijo pogodbe za dipl. inž strojništva (14,58 %).
- V šolskem/študijskem letu 2010/2011 je največ pogodb sklenjenih s strojnimi tehnikami (34,21 %), sledijo pogodbe za univ. dipl. inž strojništva (13,16 %) ter dipl. inž strojništva (10,52 %).
- V šolskem/študijskem letu 2011/2012 je največ pogodb sklenjenih z dipl. inž strojništva (21,62 %), sledijo pogodbe za mizarje (10,81 %).
- Tudi v šolskem/študijskem letu 2012/2013 in 2013/2014 se nadaljuje trend na področju strojništva in obdelav kovin. Največ pogodb je podpisanih s študenti visokošolsko strokovno izobraževanje in sicer 20 % pogodbe v letu 2012/13 ter 9,52 % pogodbi v letu 2013/2014.

Med štipendisti je bilo v povprečju **več dijakov (54,98 %)** kot študentov (45,02%), se pa razmerje od šolskega/študijskega leta 2011/2012 nagiba v prid študentom. To je delno tudi odraz tega, da se delodajalci odločajo predvsem za štipendiranje že obstoječih štipendistov, ki so zaključili srednješolsko izobraževanje in nadaljujejo izobraževanje na višji stopnji. Podrobneje je število dijakov in študentov razvidno iz tabele 3. 2.

Tabela 3. 2.: Število dijakov in študentov po šolskih/študijskih letih

2008/2009	DIJAKI	ŠTUDENTI	skupaj
število	67	44	111
%	60,36	39,64	100,00
DJR 2008/2009	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	17	4	21
%	80,95	19,05	100,00
2009/2010	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	26	22	48
%	54,17	45,83	100,00
2010/2011	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	20	18	38
%	52,63	47,37	100,00
2011/2012	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	16	21	37

%	43,24	56,76	100,00
2012/2013	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	7	8	15
%	46,67	53,33	100,00
2013/2014	DIJAK	ŠTUDENT	skupaj
število	7	14	21
%	33,33	66,67	100,00
SKUPAJ	160,00	131,00	291,00
SKUPAJ %	54,98	45,02	100,00

Pri pregledu podelitev štipendij po spolu ugotavljamo, da **med štipendisti prevladujejo fantje (89,35 %)**, kar niti ne preseneča, saj se glavnina potreb nanaša na področje strojništva in obdelave kovin, kjer ženskih kandidatk praktično ni. Podroben prikaz vključenih štipendistov po spolu je razviden iz tabele 3. 3.

Tabela 3. 3.: Število vključenih štipendistov po spolu po šolskih/študijskih letih

2008/2009	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	106	5	111
%	95,50	4,50	100,00
DJR 2008/2009	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	20	1	21
%	95,24	4,76	100,00
2009/2010	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	36	12	48
%	75,00	25,00	100,00
2010/2011	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	36	2	38
%	94,74	5,26	100,00
2011/2012	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	30	7	37
%	81,08	18,92	100,00
2012/2013	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	15	0	15
%	100,00	0,00	100,00
2013/2014	MOŠKI	ŽENSKE	skupaj
število	17	4	21
%	80,95	19,05	100,00
SKUPAJ	260,00	31,00	291,00
SKUPAJ %	89,35	10,65	100,00

Največ štipendij, tako za dijake (41,88 %) kot tudi za študente, je **podeljenih od prvega letnika dalje** do zaključka izobraževanja oziroma najdlje do septembra 2015. Za **dijake** (tabela 3. 4.) je takih pogodb **41,88 %**, za **študente** (tabela 3. 5.) pa **60,31 %**. Pri študentih je odstotek višji tudi zato, ker se delodajalci odločajo za nadaljnje štipendiranje že obstoječih štipendistov, ki nadaljujejo izobraževanje na višji stopnji.

Tabela 3. 4.: Letnik dijakov ob vključitvi v štipendijsko shemo

	prvi letnik		drugi letnik		tretji letnik		četrti letnik	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
2008/2009	15	22,39	30	44,78	14	20,90	8	11,94
DJR 2008/2009	9	52,94	4	23,53	3	17,65	1	5,88
2009/2010	16	61,54	5	19,23	4	15,38	1	3,85
2010/2011	12	60,00	5	25,00	2	10,00	1	5,00
2011/2012	8	50,00	5	31,25	1	6,25	2	12,50
2012/2013	2	28,57	1	14,29	4	57,14	0	0,00
2013/2014	5	71,43	2	28,57	0	0,00	0	0,00
	67	41,88	52	32,50	28	17,50	13	8,13

Tabela 3. 5.: Letnik študentov ob vključitvi v štipendijsko shemo

	prvi letnik		drugi letnik		tretji letnik		četrti letnik		peti letnik		absolvent	
	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
2008/2009	12	27,27	10	22,73	10	22,73	6	13,64	3	6,82	3	6,82
DJR 2008/2009	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2009/2010	18	81,82	2	9,09	0	0,00	1	4,55	0	0,00	1	4,55
2010/2011	9	50,00	5	27,78	2	11,11	0	0,00	1	5,56	1	5,56
2011/2012	18	85,71	2	9,52	1	4,76	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2012/2013	7	87,50	0	0,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2013/2014	11	78,57	2	14,29	1	7,14	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	79	60,31	21	16,03	15	11,45	7	5,34	4,00	3,05	5,00	3,82

Štipendija je sestavljena iz **osnovne štipendije, dodatka za šolanje izven kraja bivanja ter dodatka za učni uspeh**. Osnovna štipendija dijakov predstavlja 15 % minimalne plače v RS (izjema so dijaki, ki jih sofinancira Kovinoplastika Lož d.d. in, ki imajo od šolskega leta 2010/2011 štipendijo v višini 12,5 % minimalne plače v RS). Osnovna štipendija študentov predstavlja 28 % minimalne plače v RS (izjema so študenti, ki jih sofinancira Kovinoplastika Lož d.d. in, ki imajo od šolskega leta 2010/2011 štipendijo v višini 25,5 % minimalne plače v RS). Dodatek za šolanje izven kraja bivanja je enoten za dijake in študente in predstavlja 18 % minimalne plače v RS. Do dodatka za učni uspeh so upravičeni dijaki in študentje, ki dosegajo vsaj oceno 3,5 oziroma 7,5.

Višino štipendije se določa enkrat letno, z novim šolskim oziroma študijskim letom. Povprečna višina štipendije dijakov in študentov po posameznih letih je razvidna iz tabele 3. 6. Precejšen preskok v višini štipendij je zaznati v šolskem/študijskem letu 2010/2011, kar je posledica občutnega dviga minimalne plače.

Tabela 3. 6.: Povprečna višina štipendije

	POVPREČNA ŠTIPENDIJA v EUR	
	DIJAKI	ŠTUDENTI
2008/2009	197	277
DJR 2008/2009	191	284
2009/2010	194	282
2010/2011	232	345
2011/2012	243	350
2012/2013	255	364
2013/2014	268	373

Upoštevajoč podatke do 31. 5. 2014 (tabela 3. 7.) je **izobraževanje zaključilo** 151 dijakov in študentov oziroma dobra polovica vseh štipendistov (**51,89 %**). V **62 % primerov so se štipendisti zaposlili, 48,34 % jih ima odlog zaposlitve**, ker nadaljujejo izobraževanje na višji stopnji, v **10,6 % pa je prišlo do prekinitve pogodbe o štipendiranju**. Razlog za prekinitvev pogodbe po zaključku izobraževanja je v večini primerov (81,25 %) neizpolnjevanje obveznosti zaposlitve na strani delodajalca, v ostalih primerih pa gre za prejemanje štipendije iz dveh virov.

Tabela 3. 7.: Zaključek izobraževanja

	št. štip.	zaključek	%	zaposlitev		odlog		prekinitvev	
				št.	%	št.	%	št.	%
2008/2009	111	89	80,18	42	47,19	34	38,20	13	14,61
DJR 2008/2009	21	18	85,71	8	44,44	7	38,89	3	16,67
2009/2010	48	23	47,92	8	34,78	15	65,22	0	0,00
2010/2011	38	14	36,84	3	21,43	11	78,57	0	0,00
2011/2012	37	5	13,51	1	20,00	4	80,00	0	0,00
2012/2013	15	2	13,33	0	0,00	2	100,00	0	0,00
2013/2014	21	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	291	151	51,89	62,00	41,06	73	48,34	16	10,60

4. PREKINITEV POGODB O ŠTIPENDIRANJU

Po podatkih, ki vključujejo obdobje do 31. 5. 2014 (tabela 4. 1.), je **bila četrtna pogodb o štipendiranju (25,43 %) prekinjenih**. Glavni vzrok za prekinitve pogodb o štipendiranju je na strani štipendistov, ki **niso pravočasno zaključili izobraževanja (66,22 %)**. V 28,37 % prekinitev je razlog pri delodajalcih oziroma v neizpolnjevanju obveznosti zaposlitve (14,86 %) ter prenehanja delovanja delodajalca zaradi stečaja ali likvidacije (13,51 %).

Tabela 4. 1.: Prekinitve pogodb o štipendiranju

	št. štíp.	prekinitve	%	nezaključeno izobraževanje		neizpolnjevanje zaposlitve		prenehanje delodajalca		drugo	
				št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
2008/2009	111	33	29,73	20	60,61	10	30,30	2	6,06	1	3,03
DJR 2008/2009	21	5	23,81	2	40,00	1	20,00	0	0,00	2	40,00
2009/2010	48	18	37,50	9	50,00	0	0,00	8	44,44	1	5,56
2010/2011	38	12	31,58	12	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2011/2012	37	6	16,22	6	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2012/2013	15	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2013/2014	21	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	291	74	25,43	49,00	66,22	11	14,86	10	13,51	4	5,41

V večini primerov zaposleni pri naročniku uspejo uskladiti in podpisati sporazum za vračilo z delodajalci oziroma štipendisti. Tako je bilo v **71,62 % prekinitev podpisan sporazum za vračilo** (tabela 4. 2.), od tega je 47,3 % sporazumov zaključenih oziroma so sredstva vrnjena v celoti. V 24,32 % pa štipendisti oziroma delodajalci še niso zaključili z vračilom. V večini primerov gre za obročna vračila.

V manj kot petina primerov (14,86 %) usklajevanje sporazumov za vračilo še poteka oziroma obstaja verjetnost, da do vračila ne bo prišlo, ker štipendisti nimajo sredstev za vračilo. Pri izterjavi dolga se naročnik poslužuje tudi sodnih postopkov (8,11 % od vseh primerov), v primeru stečaja delodajalca pa je bil za vračilo sredstev narejen odpis (5,41 % od vseh primerov).

Tabela 4. 2.: Vračanje sofinanciranega dela štipendije

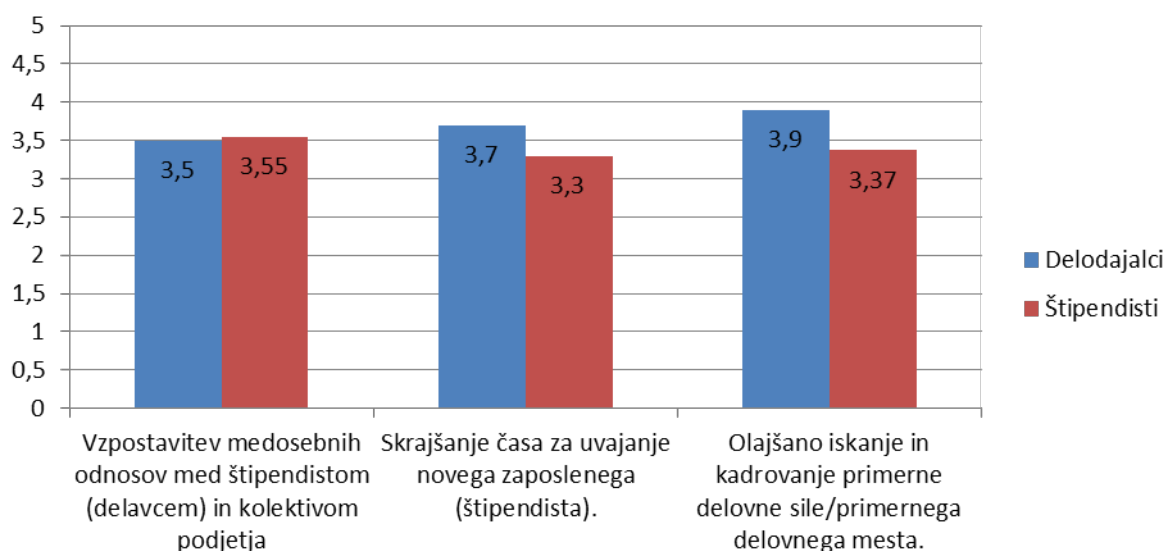
	št. štíp.	prekinitiv	%	vračilo zaključeno		v postopku vračanja		dogovarjanje v teku		sodni postopek		odpis	
				št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	ŠT.	%
2008/2009	111	33	29,73	19	57,58	3	9,09	4	12,12	5	15,15	2	6,06
DJR 2008/2009	21	5	23,81	3	60,00	0	0,00	1	20,00	1	20,00	0	0,00
2009/2010	48	18	37,50	11	61,11	4	22,22	1	5,56	0	0,00	2	11,11
2010/2011	38	12	31,58	2	16,67	6	50,00	4	33,33	0	0,00	0	0,00
2011/2012	37	6	16,22	0	0,00	5	83,33	1	16,67	0	0,00	0	0,00
2012/2013	15	0	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
2013/2014	21	0	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00
	291	74	25,43	35,00	47,30	18	24,32	11	14,86	6	8,11	4	5,41

5. ANALIZA UČINKOV KADROVSKEGA ŠTIPENDIRANJA

Z raziskavo med delodajalci in študenti smo preverjali njihova stališča do študentske sheme kot finančnega instrumenta in njegovih učinkov na stanje v regiji.

Tako delodajalci kot študenti potrjujejo pozitivne učinke njihove vključitve v študentsko shemo, med katere uvrščajo vzpostavitev medosebnih odnosov med študentom in kolektivom podjetja, skrajšanje časa za uvajanje novega zaposlenega/študenta oziroma olajšano iskanje in kadrovanje primerne delovne sile, za študente pa se skrajšuje predvsem čas od zaključka šolanja do zaposlitve (glej sliko 5. 1.)

Slika 5. 1.: Stališče anketirancev o učinkih študentske sheme na delodajalce in študente



Delodajalce smo povprašali tudi, v kolikšni meri študentska shema prispeva k uresničevanju posameznih, vnaprej naštetih ciljev: povečevanje zaposljivosti prebivalstva, odpiranje novih delovnih mest v regiji, zviševanje povprečne stopnje izobrazbe, preprečevanje bega možganov iz regije, usklajevanje razmerja med ponudbo in povpraševanjem po kadrih v regiji, povečevanje vključenosti mladih v deficitarne poklice in zaposlovanje šolanih kadrov v domačih podjetjih.

Zanimivo je, da so anketiranci pozitivno ocenili vpliv študentske sheme na vse navedene cilje, pri čemer se v največji meri strinjajo s trditvijo, da študentske sheme uresničujejo sledeče cilje:

- zaposlovanje šolanih kadrov v domačih podjetjih (povprečna ocena 4,1, število odgovorov 10/10);
- povečevanje vključenosti mladih v izobraževanje za deficitarne poklice (povprečna ocena 4, število odgovorov 10/10);

- usklajevanje razmerja med ponudbo in potrebami po kadrih v regiji (povprečna ocena 4, število odgovorov 10/10).

Slika 5. 2.: Stališče delodajalcev in študentov o učinkih študentske sheme na izpostavljene cilje

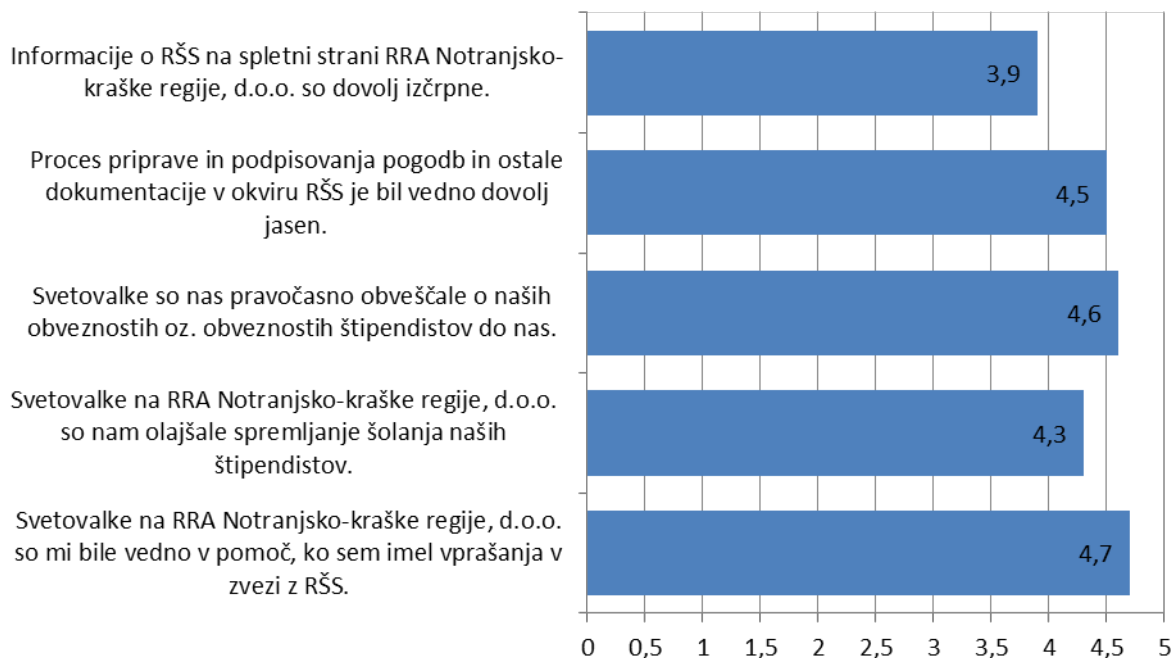


Delodajalci torej študentsko shemo percipirajo kot nedvomno uspešen, predvsem pa učinkovit instrument, ki prispeva k izboljšanju položaja na področju izobraževanja in zaposlovanja v regiji. O tem pričajo tudi njihova stališča glede ponovne vključitve v študentsko shemo: vsi delodajalci, ki so odgovorili na vprašanje, ali bi se – v kolikor bi se za to pojavila potreba – ponovno vključili v študentsko shemo, so se s slednjim strinjali. Še več, sodelovanje v študentski shemi bi svojim prijateljem, znancem, poslovnim partnerjem priporočila tudi večina anketirancev.

Tudi odgovori študentov potrjujejo, da študentska shema prispeva k ohranjanju šolanih kadrov v regiji, saj jih kar 63,3 % potrjuje, da bi po končanem študiju zaposlitev iskali izven regije, v kolikor ne bi bili vključeni v študentsko shemo. Po mnenju študentov je vključitev v študentsko shemo pozitivno prispevala tudi k uspehu njihovega izobraževanja, le nekaj jih izpostavlja tudi negativne lastnosti sodelovanja v študentski shemi, ki se nanašajo predvsem na nezmožnost zaposlovanja pri delodajalcih izven regije, v kolikor se študenti znajdejo v položaju, ko jim je to ponujeno.

Nadalje, zanimalo nas je stališče anketirancev glede samega izvajanja študentske sheme in učinkovitost pri tem. Tako delodajalci kot študenti so izražali zadovoljstvo ob učinkovito in konsistentno vodenem postopku študentiranja. Pri tem posebno vlogo namenjajo naročniku in njegovim zaposlenim ter izpostavljajo, da je prav aktivnost slednjih tista, ki je prispevala k »vodenem postopku od začetka do konca«. Povprečni odgovori pri posameznih izpostavljenih kategorijah učinkovitosti so izrazito pozitivni (glej sliko 5. 3.).

Slika 5. 3.: Stališča anketirancev o učinkovitosti pri izvajanju štipendijske sheme



Poudariti gre tudi dejstvo, da je sodelovanje z naročnikom še posebej za delodajalce izjemnega pomena: s trditvijo, da bi podjetja brez pomoči svetovalk na regionalni agenciji težko sledili vsem birokratskim in administrativnim zahtevam štipendijske sheme je namreč pritrdilo večji del anketirancev (povprečna ocena 4,3 pri delodajalcih in 3,87 pri štipendistih).

6. ANALIZA MOŽNOSTI ZA RAZVOJ KADROVSKEGA ŠTIPENDIRANJA V NOTRANJSKO-KRAŠKI REGIJI

Z upoštevanjem že navedenih stališč o učinkih štipendijske sheme smo delodajalce povprašali tudi o njihovem stališču o možnostih za razvoj kadrovskega štipendiranja v Notranjsko-kraški regiji. Potreba po tem mehanizmu vsekakor še obstaja: med anketiranimi delodajalci je 70 % takšnih, ki se bodo za štipendiranje v okviru štipendijske sheme še odločili oziroma dopuščajo možnost, da se še bodo vključili v njo.

Povprašali smo jih tudi o njihovih stališčih o novostih v novem Zakonu o štipendiranju, odgovori so prikazani v tabeli 6. 1.

Tabela 6. 1.: Stališča delodajalcev do predlogov novega Zakona o štipendiranju

Trditve	N	Min.	Maks.	Povprečje	St. odklon
Po zaključku šolanja na določeni stopnji je obvezna zaposlitev štipendista najmanj za dobo enega leta.	10	1,00	5,00	3,00	1,41
Štipendisti morajo vsako leto štipendiranja pri delodajalcu opraviti obvezno enomesečno prakso.	10	4,00	5,00	4,40	0,52
Po preteku prvega leta štipendiranja lahko pogodbo o štipendiranju katerakoli stranka prekine brez finančnih posledic.	10	2,00	5,00	3,60	0,97
Obveznost zaposlitve po končanem izobraževanju je najmanj eno leto (ni sorazmerna prejetemu štipendiju).	10	2,00	5,00	3,40	1,17
Delodajalec se mora v štipendijsko shemo prijaviti z že izbranim štipendistom.	10	2,00	5,00	3,50	1,08
Potrebe po štipendistih delodajalci sporočijo začetek leta (do konca januarja) in ne več do avgusta.	10	1,00	5,00	3,00	1,25
V primeru, da štipendist šolanja ne zaključi, mora vrniti sofinanciran del sredstev le za nezaključen letnik in ne za celotno obdobje štipendiranja.	10	1,00	5,00	3,30	1,49

Najbolj izrazito je stališče delodajalcev, ki se nanaša na opravljanje obvezne enomesečne prakse v vsakem letu štipendiranja. V povprečju se delodajalci strinjajo s tem pogojem (povprečna ocena 4,4) in tudi odgovori med sabo relativno malo odstopajo (standardni odklon 0,52). Relativno visoko je tudi strinjanje s prekinitvijo pogodbe brez finančnih posledic po preteku enega leta štipendiranja (povprečna ocena 3,6, standardni odklon 0,97), v vseh ostalih primerih pa stališča delodajalcev niso enotna. Slednje gre verjetno pripisovati dejstvu, da si delodajalci omenjenih pogojev ne predstavljajo dobro, saj z novim predlaganim načinom dela še niso seznanjeni. Vsekakor pa gre za področje, ki ga velja v prihodnosti še bolj podrobno spremljati.

7. SKLEPI IN UGOTOVITVE

Štipendijska shema je v Notranjsko-kraški regiji kot finančni mehanizem izredno dobro zaživel in predstavlja dobro prakso partnerskega sodelovanja institucij na nivoju regije in dobro prakso javno-zasebnega partnerstva. Štipendiranje je odraz interesa šolajočih ter potreb delodajalcev, te pa sledijo gospodarskim razmeram v regiji, ki jih v obdobju od 2010 do 2014 zaznamujejo otežene razmere delovanja regionalnih podjetij, še posebej večjih, ter posledično številne težave v poslovanju regijskega gospodarstva.

Ne glede na navedeno se skupno število delodajalcev in študentov, vključenih v štipendijsko shemo Notranjsko-kraške regije, iz leta v leto povečuje. Iz pridobljenih podatkov je razvidno, da je bilo največ pogodb o štipendiranju sklenjenih za poklice s področja strojništva in lesarstva. Ta trend se je znatno obrnil v letu 2011, ko je gospodarska kriza v največji meri prizadela lesno-predelovalno industrijo, zaradi česar je povpraševanje po lesarskih poklicih upadlo. Tudi ob težki gospodarski situaciji pa delodajalci še vedno izražajo interes za vključitev v štipendijsko shemo. Podatki kažejo, da bodo delodajalci Notranjsko-kraške regije v obdobju 2014-2020 razpisovali povprečno 3 štipendije, še vedno pa je interes usmerjen v tehniške in obrtne poklice. Primarno gre za poklice v strojništvu (strojni tehnik, inženir strojništva), v gradbeništvu (gradbeni tehnik, inženir gradbeništvu), tehniške (tiskarstvo, elektrotehnika) in obrtne poklice (ključavničarstvo, kamnoseštvo), med te pa se vrača tudi povpraševanje po lesarskih poklicih kot je npr. mizar.

Eden izmed osrednjih ciljev regijskih štipendijskih shem je bil dvigniti nivo izobrazbene strukture v regiji. Aktualnih podatkov, ki bi kazali na stanje na tem področju na ravni regij ni, zato je primerjava stanja otežena. Je pa spodbuden podatek, da se na nacionalni ravni ti kazalniki izboljšujejo, zato bi bilo zanimivo v prihodnjem obdobju vzpostaviti primerno bazo podatkov, ki bi omogočala tudi primerjavo na regijski ravni. Enako velja tudi v primeru podatkov o zmanjševanju strukturne brezposelnosti.

Med cilji regijskih štipendijskih shem je spodbujanje tiste vrste izobraževanja, ki omogočajo zaposljivost v regiji in s tem preprečujejo beg možganov iz nje. V Notranjsko-kraški regiji je bilo veliko truda vloženega v vzpostavljanje mrež sodelovanja z vsemi pomembnimi in zainteresiranimi deležniki, ki bi lahko prispevali k uresničevanju navedenega cilja. Poleg aktivnosti, povezanih z neposrednim izvajanjem sheme, gre omeniti številne informativno-promocijske dogodke na ravni regije, ki so bili usmerjeni v promocijo deficitarnih in perspektivnih poklicev s ciljem spodbuditi šolajoče, da se v večji meri odločajo za poklice, za katere obstaja s strani delodajalcev v regiji povpraševanje ter hkrati spodbuditi delodajalce, da razpišejo štipendije za tiste poklice, za katere je med mladimi zanimanje. Glede na izrazit interes udeleženi in širšega okolja gre za dobro prakso, ki jo velja v večji meri spodbujati tudi v prihodnje.

Nadalje, štipendijska shema neizpodbitno prispeva tudi k preprečevanju bega možganov iz regije, saj je preko štipendijske sheme zaposlitev v regiji pridobilo kar znatno število

štipendistov. Na to kaže tudi podatek, da bi večina štipendistov, vključenih v regijsko štipendijsko shemo, v nasprotnem primeru zagotovo iskala zaposlitev izven regije.

Prispevek štipendijske sheme v regiji je opazen tudi pri uresničitvi cilja seznanitve podjetij z obstoječim kadrovskim potencialom in omogočanja direktnega kontakta posameznikov z delodajalci. V primeru izvajanja štipendijske sheme v Notranjsko-kraški regiji gre morda za posebnost, saj so zaposleni pri naročniku veliko pozornosti namenjali tudi celoviti obravnavi tako štipendistov kot delodajalcev. Med najbolj izrazitimi dilemami, s katerimi se zaposleni pri naročniku soočajo, so nesamostojnost štipendistov in veliko večja angažiranost njihovih staršev pri iskanju možnosti za štipendiranje in posledično tudi organizacijsko-administrativnih aktivnostih, povezanih s tem. Svetovalci pri naročniku so tekom izvajanja štipendijske sheme opravili tudi ogromno razgovorov in svetovanj s potencialnimi štipendisti in delodajalci, tekom katerih so opozarjali na realno stanje na trgu dela in potrebo po individualni avtonomnosti štipendistov, hkrati pa po strateški naravnosti podjetij v razvoj njihovih kadrov. Nadalje, odziv delodajalcev, ki so se udeležili javne predstavitve rezultatov analize kaže, da je sodelovanje v štipendijski shemi in konkretno, z zaposlenimi pri naročniku, prineslo tudi razširitev percepcije o kadrovskem štipendiranju, ki se ne nanaša zgolj na izvajanje postopkov štipendiranja, pač pa vključuje tudi razmislek o dolgoročnem razvoju človeških virov v podjetjih.

V tem kontekstu je bila pozitivno ocenjena tudi sprememba v zakonodaji, ki se nanaša na štipendiranje in pogojuje štipendiranje z obvezno vsakoletno mesečno prakso štipendistov pri delodajalcu. Slednje namreč omogoča spoznavanje med delodajalcem in štipendistom, pridobivanje praktičnih izkušenj že tekom šolanja in pospešeno kadrovanje. To pa je tudi ena izmed prednosti, ki jo delodajalci izpostavljajo pri oceni uspešnosti regijske štipendijske sheme.

V Notranjsko-kraški regiji je sodelovanje delodajalcev v štipendijski shemi in strokovna obravnava področja razvoja človeških virov s strani naročnika privedla tudi do vzpostavitve novih partnerstev v regiji ter izvedbe številnih projektnih in programskih iniciativ na področju človeških virov, med katerimi velja omeniti npr. kompetenčni center na področju orodjarstva, iniciativo za ustanovitev skupnega medpodjetniškega centra, spodbujanje kreiranja t. i. ekopoklicev in zaposlovanja le-teh itd.

Vse navedeno vodi v ugotovitev, na katero je bilo opozorjeno tudi na že večkrat omenjeni javni predstavitvi rezultatov analize, da štipendijska shema ni zgolj finančni mehanizem, pač pa ima potencial za vzpostavitev širše zastavljenega programa, ki vključuje tudi aktivnosti za spodbujanje razvoja kadrov in kadrovskih politik v podjetjih na eni strani ter širše zastavljeno svetovanje štipendistom pri vstopu na trg dela na drugi strani. Primer Notranjsko-kraške regije kaže na uspešnost tako zastavljenega izvajanja štipendijske sheme, ki pa glede na trenutne pogoje in finančne zmožnosti za delovanje štipendijske sheme s strani izvajalcev zahteva nesorazmerno veliko vloženega časa in dela. Na osnovi teh ugotovitev bi bilo smiselno razmisliti o dopolnitvi trenutno aktualnega sistema izvajanja štipendijske sheme v

vseh slovenskih regijah, kar pa ponovno vključuje tako izvedbeno kot tudi finančno ovrednotenje izvajanja štipendijske sheme kot je predstavljena v pričujočem poročilu.

Če zaključimo z mnenjem ene izmed zaposlenih pri naročniku: *»Če odmislimo ISARR in vso ostalo birokracijo, je delo na štipendijski shemi tisto, za kar sem se zaposlila na RRA. Razvoj človeških virov je tisto, kar je najpomembnejše, pa če se pogovarjamo o sistemskih spremembah, o kadrovskih namenih podjetij ali pa o konkretni dilemi osnovnošolca, ki je na pragu srednje šole prišel vprašati o možnostih štipendiranja.«*