

ŠTIPENDIRANJE V SLOVENSKI VOJSKI – IZZIV ZA PRIDOBIVANJE NOVEGA KADRA

SCHOLARSHIP POLICY IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES – A CHALLENGE FOR RECRUITMENT OF NEW PERSONNEL

Professional article

Povzetek V prispevku bo opisan prehod na samostojen sistem štipendiranja v Slovenski vojski (SV), predlagane bodo izboljšave, štipendijski sistem SV pa bom primerjala z urejenostjo štipendijskega sistema v hrvaški vojski.

Popolnjevanje oboroženih sil je ena izmed pomembnejših primarnih dejavnosti obrambnega sistema, ki je strateškega pomena za uspešno opravljanje nalog Slovenske vojske. Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije je delodajalec z veliko kadrovsko zmogljivostjo¹, ki skladno s Srednjeročnim obrambnim programom 2007–2012 načrtuje povečanje števila pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske s predvidoma 250 osebami na leto v letih od 2007 do 2012. Po letu 2010 se bo navedeno število ohranjalo. Predvidena dinamika novih in nadomestnih zaposlitev je zaradi odhoda do 700 oseb na leto. V omenjenem obdobju se bodo zaposlovali predvsem vojaki. Do leta 2010 je načrtovano tudi postopno povečanje števila prostovoljne pogodbene rezerve do 5500 pripadnikov (Srednjeročni obrambni program, 2006, str. 47, 48).

Ker je zanimanja za vojaški poklic na trgu delovne sile iz leta v leto manj, ciljna populacija SV je zanimiva namreč za druge delodajalce, in ker negativna demografska gibanja negativno vplivajo na popolnjevanje stalne sestave SV, bo glavni način pridobivanja kadra v SV v prihodnosti najverjetneje štipendiranje. Sistem štipendiranja bo podpiral pridobivanje kadrov za SV, ki so ključni za oblikovanje zmogljivosti in jih hkrati primanjkuje na trgu delovne sile. Štipendiranje bo za SV tudi možnost za pridobi-

¹ Kadri vplivajo na vojskovalno moč s kakovostjo, moralno in številčnostjo, pri čemer ima morala odločilno vlogo. V ožjem pomenu so to pripadniki stalne in rezervne sestave SV, v širšem pa vsi državljani Republike Slovenije, za katere je obramba države obvezna v mejah in na način, ki ga določa zakon. SV se popolnjuje s poklicnimi pripadniki ter s pogodbeno in obvezno rezervo. Pomemben vir kadrovske popolnitve je vojaška strateška rezerva Republike Slovenije, ki se aktivira z odločitvijo Državnega zbora RS (Vojaška doktrina, 2006, str. 21)

tev strokovnega in kakovostnega kadra², ki se bo identificiral z obrambnim sistemom in vrednotami SV že med šolanjem. Temeljne akte ter javni natečaj za podelitev štipendij za poklicno delo v SV in za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi smo leta 2008 že uresničili, treba pa bo še predpisati primerne programe usposabljanj za štipendiste, razmišljati o ponudbi dodatnih ugodnosti, jih socializirati s pomočjo strokovno usposobljenih mentorjev itn.

Ključne besede

Štipendiranje, kadrovske štipendije, štipendiranje v Slovenski vojski.

Abstract

The article describes a transition to an autonomous system of scholarship policy within the Slovenian Armed Forces (in the continuation: SAF), suggests improvements, and compares the Slovenian scholarship system with the scholarship system established within the Croatian Armed Forces.

Manning of the armed forces is one of the most important priorities of the defence system as it has strategic importance for successful implementation of SAF tasks. The Ministry of Defence of the Republic of Slovenia (in the continuation: MoD) is a big employer characterized by a significant personnel capacity³. In line with the Mid-Term Defence Programme for 2007-2012, the MoD is planning to increase the size of the active component of the SAF by 250 servicemembers a year within the 2007-2012 period. After the year 2010 this number should be maintained. The anticipated dynamic of new or substitute employment includes up to 700 persons a year as a result of leaving the SAF. During this period mainly soldiers will be employed. By the year 2010 the MoD plans to gradually increase the size of the voluntary reserve to up to 5,500 members (Mid-Term Defence Programme, 2006, str. 47, 48)

With the decreasing interest of the labour market in the military profession, the target population of the SAF is becoming interesting for other employers as well. Moreover, negative trends have an unfavourable effect on the manning of the active component of the SAF, therefore, in the future SAF recruitment will probably depend heavily on the scholarship system. The scholarship system will support recruitment of the SAF personnel with the skills and knowledge which are crucial for capability building and are scarce in the labour market. The scholarship system will enable the SAF to recruit pro-

² *Kakovost kadrov temelji na vrednotah in se izraža v bojni morali, usposobljenosti, psihomotorični sposobnosti, razumevanju in volji vsakega pripadnika enote za uresničitev ciljev SV. Izkušnje mnogih pripadnikov SV, ki so sodelovali v vojni za Slovenijo in v operacijah kriznega odzivanja, so pomemben prispevek h kakovosti kadrov (Vojaška doktrina, 2006, str. 22).*

³ *Manpower affects combat power through quality, morale and personnel strength, whereby the morale plays a decisive role. In a narrower sense, manpower includes members of the active and reserve components of the SAF, in a broader sense, it comprises citizens of the Republic of Slovenia who are obliged to participate in the defence of the state to a certain degree and as stipulated by law. An important source for manning is the military strategic reserve of the Republic of Slovenia that is activated through a decision taken by the RS National Assembly (Military Doctrine, 2006, str. 21).*

fessional and skilled personnel⁴ who will identify themselves with the defence system and values already during their educational process. The MoD has already implemented basic acts and conducted an open competition to award scholarships for professional career in the SAF, as well as for the contract military service within the reserve component of the SAF. The MoD still has to develop appropriate training programmes for scholarship holders, consider the possibility of additional incentives for them and familiarize them with military culture with help of competent mentors.

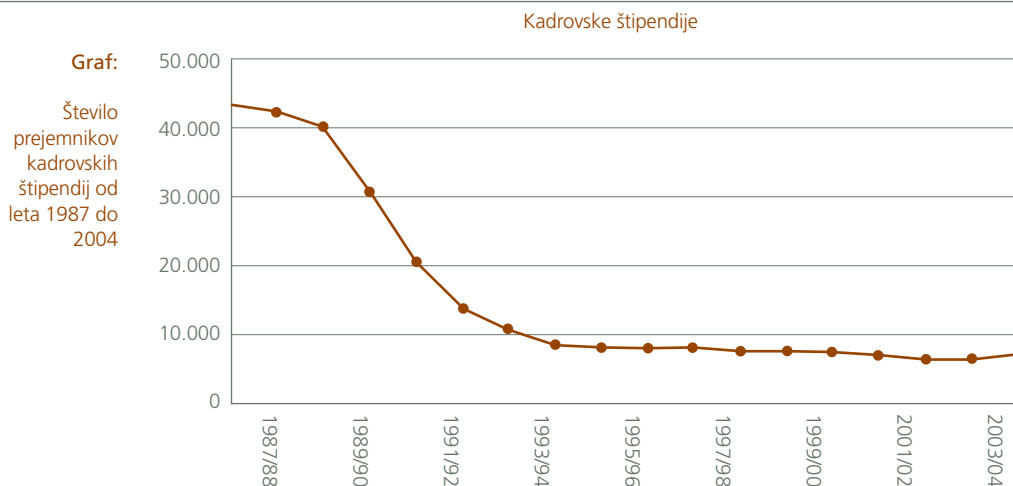
Key words *Scholarship policy, company scholarship, scholarship policy within the Slovenian Armed Forces.*

1 PREHOD NA LASTEN SISTEM ŠTIPENDIRANJA V SLOVENSKI VOJSKI

1.1 Kadrovske štipendije

Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje za doseganje večje učinkovitosti. Take štipendije so temeljna oblika štipendiranja dijakov in študentov; podeljujejo jih organizacije in delodajalci skladno s svojimi kadrovskimi potrebami (Statistične informacije, 2007, str. 18).

Število kadrovskih štipendij se je v Sloveniji po letu 1990 drastično zmanjševalo. Tako smo leta 1990 v Sloveniji imeli 30.713 kadrovskih štipendistov, leta 2004 pa le še 7077. V zadnjih letih se v sklop kadrovskih štipendij prištevajo tudi štipendije različnih fundacij ter skladov. Gibanje števila prejemnikov kadrovskih štipendij od leta 1987 do 2004 je razvidno iz naslednjega grafa:



⁴ The quality of personnel is based on values and is reflected in combat morale, training level, physical and mental fitness; in understanding and willpower of each member of a unit for the achievement of objectives of the Slovenian Armed Forces. Lessons learned by several SAF servicemembers who participated in the War for Slovenia and in crisis response operations contribute significantly to the quality of personnel (Military Doctrine, 2006, str. 22).

Število dijakov je v obdobju od leta 1990 do leta 2005 poraslo od 94.576 na 101.878, število študentov pa je v istem obdobju poraslo od 33.565 na 114.794. Skupno se je torej leta 1990 izobraževalo 128.141 dijakov in študentov, leta 2005 pa je bilo dijakov in študentov 216.672, kar je skoraj 70-odstotno povečanje. V obdobju od leta 1990 do 2004 se je število dijakov in študentov bistveno povečalo, skupno število štipendij pa je padlo od 68.979 na 60.578. Leta 1990 je torej prejemale štipendijo skoraj 54 odstotkov dijakov in študentov, leta 2005 pa le še 28 odstotkov. Da ni razmerje še bolj neugodno, je pripomogel zlasti dvig števila prejemnikov Zoisovih štipendij. V Sloveniji je ob koncu leta 2006 prejemale štipendijo 57.427 dijakov in študentov oziroma za 0,5 odstotka manj kot preteklo leto. Od skupaj 57.427 jih je kar 65,7 odstotka prejemale republiško štipendijo⁵, 10,2 odstotka kadrovske in 22,4 Zoisovo. Delež kadrovske štipendije se je povečal za okoli 1,6 odstotne točke (povzeto po predlogu Zakona o štipendiranju, 2007, str. 13, 14 in Statističnih informacijah, 2007, str. 1, 19).

Zanimanje delodajalcev za dodeljevanje kadrovske štipendije je v zadnjih 15 letih pomembno upadlo. V zadnjih letih je bilo podeljenih okoli 7000 kadrovske štipendije na leto. Na zmanjšanje števila kadrovske štipendije so poleg splošnega ekonomskega stanja v gospodarstvu in družbi vplivale tudi nizke ekonomske vzpodbude, ki so jih bili deležni delodajalci – štipenditorji.

Zato se je z uveljavitvijo Zakona o štipendiranju⁶ leta 2007 želelo spodbujati obseg kadrovskega štipendiranja, kar bi se doseglo z različnimi ukrepi. Po Zakonu o štipendiranju je namenjeno sofinanciranje kadrovske štipendije. Naslednji pomemben razlog za sprejem omenjenega zakona je omogočanje sofinanciranja kadrovske štipendije, ki jih podeljujejo nosilci regijskih štipendijskih shem (sofinanciranje enotnih regijskih štipendijskih shem) in občine. V okviru regijskih štipendijskih shem je bilo do leta 2006 podeljenih okoli 600 štipendij, kar je razmeroma malo. Z uveljavitvijo Zakona o štipendiranju se želi doseči bistveno povečanje števila štipendij, ki jih dodeljujejo nosilci regijskih štipendijskih shem. S pomočjo teh shem, ki bodo temeljile na partnerstvu med regionalnimi nosilci razvoja, je mogoče (1) uskladiti razmerje med ponudbo in potrebami po kadrih v posamezni regiji; (2) dvigniti raven izobrazbene strukture v regiji, (3) vplivati na znižanje strukturne brezposelnosti, (4) vplivati na vračanje izšolanih kadrov iz univerzitetnih središč v regijo, (5) spodbuditi podjetja v regiji za kadrovske štipendiranje in načrtovanje razvoja kadrov, (6) približati kadrovske vloge potrebam trga delovne sile, (7) zmanjšati odliv kadrov v velike centre, kar bo vplivalo na zmanjševanje razvojnih razlik posameznih regij v Sloveniji (predlog Zakona o štipendiranju, 2007, str. 18, 19).

Sistem kadrovskega štipendiranja naj bi tudi za državno upravo pomenil vlaganje v razvoj in znanje ter omogočil kakovostnejšo izvedbo načrtne kadrovske politike in razvoj kadrov, ki bi bil usmerjen v prihodnost. Pomenil naj bi enega izmed načinov

⁵ Republiške štipendije so se po Zakonu o štipendiranju preimenoval v državne štipendije.

⁶ Področje štipendiranja je bilo do sprejema Zakona o štipendiranju urejeno z nekaj členi v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

pridobivanja mladih strokovnih kadrov za delo v državni upravi, za doseganje večje učinkovitosti in boljše kakovosti državne uprave.

1.2 Štipendije Vlade Republike Slovenije

Kadrovske štipendije za potrebe Ministrstva za obrambo je v šolskem letu 2007/2008 še zadnjič razpisala Podkomisija za štipendiranje pri Vladi Republike Slovenije. Javni natečaj za podelitev kadrovskih štipendij Vlade RS je bil vsako leto objavljen v Uradnem listu RS ter na internetu, na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje: www.ess.gov.si ter spletnih straneh Ministrstva za javno upravo: www.mju.gov.si. Podkomisija za štipendiranje pri Komisiji Vlade Republike Slovenije za kadrovske in administrativne zadeve je precej let štipendirala dijake in študente skladno s Pravilnikom o štipendiranju v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 49/04, 66/05, 67/07 in 65/08) in Odlokom o kadrovskem štipendiranju (Uradni list RS, št. 16/99). Ta sistem štipendiranja še vedno uporabljajo organi državne uprave.

Ministrstvo za obrambo kot štipenditor je bilo organizacijsko podrejeno podkomisiji za štipendiranje in je bilo samostojno v tolikšni meri, da je podkomisiji za štipendiranje lahko predlagalo različne rešitve, ki so jih nato člani podkomisije potrjevali na sejah. Neskladja so nastajala že pri želenem številu razpisanih štipendij s strani Ministrstva za obrambo in zmanjšanimi kvotami. Jasno je, da je politika zaposlovanja v državni upravi že nekaj let precej stroga, zato se je število štipendij za potrebe Ministrstva za obrambo in SV iz leta v leto zmanjševalo. V šolskem letu 2001/2002 je bilo na Ministrstvu za obrambo za potrebe SV podeljenih 40 štipendij, v šolskem letu 2005/2006 pa le še 13⁷.

Podkomisija za štipendiranje v sodelovanju z državnimi organi in komisijo Vlade RS za kadrovske in administrativne zadeve skrbi za izvajanje celotnega štipendiranja⁸, in sicer:

- štipendistom, ki dosegajo dobre učne oziroma študijske rezultate, lahko v soglasju z organom, s katerim jih povezuje pogodba, omogoči nadaljevanje študija na višji stopnji izobraževanja. Za pridobitev takega znanja je zainteresiranih vedno več štipendistov in državnih organov;
- če posamezni izobraževalni programi ne potekajo v RS, lahko štipendijo podeli tudi za izobraževanje na fakultetah v tujini;
- posreduje strokovne informacije o naravi bodočega dela, sodeluje pri organizaciji informativnih dni, predvsem v organih, ki imajo večje število štipendistov;
- seznani štipendiste o poteku celotnega štipendijskega razmerja in jim posreduje strokovno pomoč pri opravljanju delovne prakse, pripravi seminarских in diplomskih nalog;
- po končanem šolanju omogoči štipendistom opravljanje pripravništva v organu, s katerim so pogodbeno vezani, in po uspešno opravljenem strokovnem izpitu nudi zaposlitev;

⁷ Interni podatki MO.

⁸ V proces štipendiranja prek Vlade RS je bil do nastopa lastnega sistema štipendiranja leta 2008 vključen tudi MO, in sicer ločeno za potrebe upravnega dela in SV.

- ureja morebitne kadrovske prerazporeditve po posameznih državnih organih v Sloveniji (Kološa Rop, 2003, str. 4).

Ministrstvo za obrambo kot vmesni člen med Vlado RS in štipendistom za štipendiste ni naredilo toliko, kot bi lahko. Z nekaterimi štipendisti v vsem štipendijskem obdobju ni bilo stikov oziroma so bili ti zelo redki. Štipendisti so se obrnili na svetovalca za štipendiranje največkrat ob težavah (če niso dokončali študija v roku in jih je zanimalo, kako naprej; ko se želijo zaposliti v upravnem delu in ne v SV), ministrstvo pa tudi ni iskalo stikov s štipendisti.

Štipendisti so v okviru štipendiranja prek Vlade RS imeli tudi ugodnosti:

- pomoč pri izdelavi diplomskih nalog,
- opravljanje obvezne prakse na ministrstvu,
- učenje tujega jezika (financirala Vlada RS),
- udeležba na vojaškem taboru, kjer spoznajo vojaško življenje,
- udeležba na selekciji za vstop v Šolo za častnike,
- svetovanje v obdobju štipendijskega razmerja,
- možnost individualnega razgovora in reševanja individualnih želja (v skladu s Pravilnikom o štipendiranju).

Ministrstvo za obrambo je bilo eden največjih štipenditorjev v državni upravi. Prav zaradi velikega števila štipendistov je bil v preteklih letih osebni stik s štipendisti otežen. Spreminjanje politike zaposlovanja v državni upravi in veliko število štipendistov sta privedla do situacije, ko je bilo treba razmisliti o izboljšanju stikov med štipenditorjem in štipendistom ter o prihodnjem štipendiranju za SV. Avtorja Plemenitaš Fuchs in Gostiša (2007, str. 168) sta predlagala, da bi moralo ministrstvo vložiti veliko energije in znanja v izboljšanje odnosov med štipenditorjem in štipendistom. Štipendista je po njunem mnenju mogoče tako socializirati, da ob koncu izobraževanja ne bo niti za hip pomislil, da se ne bi zaposlil v Slovenski vojski in bo še pred dejansko zaposlitvijo čutil veliko mero pripadnosti tej organizaciji.

Po večletnih željah, da bi SV dobila lasten, neodvisen sistem štipendiranja, je bila zakonska možnost dana leta 2007, in sicer s sprejetjem Zakona o službi v SV.

1.3 Zakon o službi v SV in Pravilnik o štipendiranju v SV

Pridobivanje kadrov v vojski je zahtevna naloga, ki zahteva popoln proces promocije, pridobivanja in selekcije, izobraževanja ter usposabljanja, zadrževanja v službi, dobrih delovnih pogojev in skrbi za pripadnike vojske, skrb za nadaljnjo kariero nekdanjih pripadnikov ob odhodu iz vojaške službe ter oblikovan pokojninski in zdravstveni sistem.

Temelj za prehod na lasten sistem štipendiranja v SV je 50. člen Zakona o službi v Slovenski vojski, v katerem je opredeljeno, da minister podrobneje uredi štipendiranje za delo v vojski oziroma službo v rezervni sestavi vojske. Zato je bila s sklepom ministra za obrambo imenovana delovna skupina za pripravo predloga Pravilnika o

štipendiranju za delo v Slovenski vojski oziroma za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske. Delovna skupina je nalogo opravila, Pravilnik o štipendiranju v Slovenski vojski je bil objavljen v Uradnem listu RS št. 50/08 z dne 22. 5. 2008. Prehod na lasten štipendijski sistem je bil organizacijsko in finančno velik projekt za celotno ministrstvo.

Ministrstvo za obrambo je leta 2008 prvič objavilo javni natečaj za podelitev štipendij za poklicno delo v SV in za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi SV. Natečaj za šolsko leto 2008/2009 je bil objavljen na spletni strani www.slovenskavojska.si, na kateri so bili vsi obrazci za prijavo. Javni natečaj je vseboval navedbo izobraževalnih programov in smeri, za katere so se razpisovale štipendije, pogoje in merila za dodelitev štipendije, predvideno število prejemnikov štipendij, čas štipendiranja, zahtevano dokumentacijo, rok za oddajo prijave in druge podatke, potrebne za prijavo na javni natečaj.

Za šolsko leto 2008/2009 je razpisanih skupno 637 štipendij za dijake in študente za različne izobraževalne programe in smeri, ki so navedeni v javnem natečaju. Razpisanih je 517 štipendij za dijake in študente *za poklicno delo v Slovenski vojski*, od tega 400 štipendij za dijake (200 štipendij od 1. do 4. letnika za pridobitev V. stopnje strokovne izobrazbe ter 200 štipendij od 1. do 3. letnika za pridobitev IV. stopnje strokovne izobrazbe). Za poklicno delo v Slovenski vojski je v šolskem letu 2008/2009 razpisanih 117 štipendij za študente za različne programe in smeri.

Za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske je v šolskem letu 2008/2009 za dijake razpisanih 100 štipendij (50 štipendij od 1. do 4. letnika za pridobitev V. stopnje strokovne izobrazbe ter 50 štipendij od 1. do 3. letnika za pridobitev IV. stopnje strokovne izobrazbe). Prav tako je za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske razpisanih 20 štipendij za študente različnih študijskih programov.

Štipendije SV so namenjene vsem mladim, ki želijo po končanem izobraževanju služiti domovini, reševati življenja in pomagati ljudem v stiski doma, morda pa tudi sodelovati na misijah v tujini. Hkrati imajo željo spoznati in se naučiti ravnati z orožjem in vojaško tehniko, pri tem pa spoznavati nove kraje in ljudi, pripomoči k ugledu in kolektivnemu duhu v Slovenski vojski ter se nenehno strokovno izpopolnjevati. V Slovenski vojski lahko opravljajo veliko različnih poklicev z različno stopnjo izobrazbe. S štipendijo bo pot do zanimivega poklica lažja, štipendistom pa je po končanem izobraževanju zagotovljeno delovno mesto in s tem lažje načrtovanje prihodnosti. V času štipendijskega razmerja Ministrstvo za obrambo, Slovenska vojska, štipendistom omogoča opravljanje praktičnega usposabljanja in obvezne prakse v Slovenski vojski ter pomoč pri seminarskih, raziskovalnih in diplomskih nalogah, udeležbo na vojaških taborih in usposabljanjih, ki jih predpiše minister, in svetovanje.

Na dan 31. 8. 2009 je Ministrstvo za obrambo prek Vlade RS imelo še vedno 39 štípendistov, ki so imeli možnost odločitve o sklenitvi aneksa k pogodbi o kadrovski štípendiji, s katerim se skladno s Pravilnikom o štípendiranju v SV uskladijo višina štípendije ter obveznosti ministrstva in štípendista. Zanimiv je podatek, da so se le trije štípendisti odločili za navedeni dodatek, saj jim štípendija prek Vlade RS omogoča več ugodnosti kot štípendija SV. Po mnenju avtorice tega prispevka je število štípendistov, ki so se odločili za prehod z vladne štípendije na štípendijo SV majhno, in sicer zaradi razlogov, navedenih v spodnji preglednici.

Preglednica:

Poglavitne razlike med štípendijo Vlade RS za potrebe MO-SV in štípendijo SV

Štípendija Vlade RS za potrebe MO-SV	Štípendija SV
– enkratna doba zavezanosti	– najmanj dvakratna doba zavezanosti za poklicno delo v SV, pri PPRS pa zavezanost za najmanj 10 let
– udeležba vsaj na enem vojaškem taboru, če se ne opravi obvezna praksa v SV v drugačni obliki	– udeležba na usposabljanju, ki ga predpiše minister
– osnova štípendije nižja, vendar možnost povračila potnih stroškov	– višja osnova štípendije z možnostjo dodatkov
druge ugodnosti: – možnost jezikovnega izobraževanja (dvakrat na leto) – povračilo potnih stroškov – povračilo potnih stroškov v času obvezne prakse	– trenutno ni primerljivih dodatnih ugodnosti
– ob (ne)zaposlitvi se štípendist lahko zaposli v drugih organih državne uprave	– možnost zaposlitve le v SV

1.4 Pogoji štípendiranja in prijava⁹

Prosilec za štípendijo SV mora izpolnjevati te pogoje:

- da bo po štípendijskem razmerju sklenil delovno razmerje s SV in ga opravljal najmanj dvakratni čas štípendiranja ali skladno z Uredbo o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV opravljal vojaško službo v rezervni sestavi najmanj 10 let;
- prosilec se zaveže, da bo med štípendiranjem opravil usposabljanja skladno s programom usposabljanja štípendistov, ki ga predpiše minister;
- da ob vpisu v prvi letnik srednje šole ni starejši od 18 let oziroma ob vpisu v prvi letnik višješolskega oziroma visokošolskega izobraževanja ni starejši od 22 let;
- da je telesno in duševno sposoben za poklicno delo v SV;
- da je varnostno preverjen in da zanj ne obstaja varnostni zadržek skladno z Zakonom o obrambi za delo v SV;
- da je državljan Republike Slovenije in nima dvojnega državljanstva;

⁹ Vsi navedeni pogoji, postopki in zahteve ter obveznosti so sestavni del Pravilnika o štípendiranju v SV (Uradni list RS, št. 50/08).

- da ni pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni obsojen na nepogojno zaporno kazen za kakšno drugo kaznivo dejanje v trajanju več kot treh mesecev.

Prijava prosilca v pisni obliki na javni natečaj obsega:

- prijavnico za pridobitev štipendije,
- izjavo o vpisu v tekoči letnik izobraževanja,
- izjavo o učnem oziroma študijskem uspehu,
- življenjepis in morebitna priporočila,
- izjavo, da nima dvojnega državljanstva,
- soglasje za varnostno preverjanje,
- izjavo, da za natečajni postopek dovoljuje organu, ki objavlja javni natečaj, pridobitev podatkov iz uradnih evidenc,
- izjavo, da je seznanjen, da z dnem zaposlitve v SV ne bo smel biti član nobene politične stranke.

1.4.1 Izbirni postopek

Pri izboru prosilcev za podelitev štipendije komisija, ki jo imenuje minister, upošteva ta merila:

- rezultate preverjanja gibalnih sposobnosti,
- učni oziroma študijski uspeh v preteklem šolskem letu,
- predvidena leta do konca izobraževanja,
- predlog enot SV.

Na podlagi opravljene izbire komisija pripravi prednostno listo prosilcev, ki jih napoti na zdravniški pregled, in zagotovi varnostno preverjanje skladno s predpisi.

Z izbranimi prosilci, ki so telesno in duševno sposobni za delo v vojski oziroma službo v rezervni sestavi SV in za njih ne obstaja varnostni zadržek skladno z Zakonom o obrambi, ministrstvo sklene pogodbo o štipendiranju.

Prosilcem, s katerim ministrstvo ni sklenilo pogodbe o štipendiranju, pristojna organizacijska enota ministrstva izda sklep, proti kateremu je dovoljena pritožba.

1.4.2 Višina štipendij

Štipendije se obračunavajo z začetkom šolskega leta za vse štipendiste in se izplačujejo do 15. v mesecu za pretekli mesec za celotno šolsko oziroma študijsko leto.

Višina štipendije znaša 20 odstotkov minimalne slovenske plače za dijaka oziroma 27 odstotkov za študenta. Ob morebitnem izobraževanju v tujini se poveča za 50 odstotkov. Štipendija se poveča tudi z dodatkom na opravljeni letnik, dodatkom na učni uspeh ter dodatkom na opravljeno temeljno vojaškostrokovno usposabljanje, kar pa ne velja za mladoletne dijake, saj ga do 18. leta ne morejo opravljati.

1.4.3 Obveznosti

Obveznosti štipendista so:

- da najpozneje v 15 dneh od nastanka okoliščine sporoči ministrstvu vsako okoliščino, ki vpliva na štipendijsko razmerje;
- štipendist se mora odzvati vabilu ministrstva na opravljanje usposabljanj v skladu s programom usposabljanja štipendistov, ki ga predpiše minister;
- štipendist je prost vseh pogodbenih obveznosti, če mu ministrstvo najpozneje v roku treh mesecev po prejemu pisnega obvestila o zaključku izobraževanja v skladu s pogodbo o štipendiranju ne zagotovi sklenitve pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski oziroma pogodbenega opravljanja vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske.

2 GLAVNI CILJI LASTNEGA SISTEMA ŠTIPENDIRANJA V SV

Glavni cilji sistema štipendiranja v SV so (Plemenitaš Fuchs, 2009, str. 9):

- samostojno odločanje o letnih potrebah po štipendistih skladno s kadrovskim načrtom,
- povečati število štipendistov v SV in pridobiti dovolj velik letni nabor kadrov za zaposlitev v SV,
- pridobiti mlad, strokoven in motiviran kader za poznejšo zaposlitev ali pogodbeno rezervo SV,
- osnovna socializacija štipendistov SV med štipendiranjem,
- usposabljanje štipendistov z osnovnim vojaškim znanjem že med štipendiranjem,
- motivirati socialno šibkejše otroke za šolanje in študij ter zaposlitev v SV oziroma vključitev v rezervno sestavo SV,
- zmanjšati obseg dela dijakov in študentov ter tako vplivati na skrajšanje šolanja oziroma študija. SV tako dobi mlajši kader, ki ga lahko začne prej izobraževati in ki ostaja v sistemu dlje časa,
- SV sodeluje pri soodgovornosti za razvoj družbe prek nagrade za prispevek k trajnostnemu razvoju družbe,
- aktivirati človeške vire s pomočjo štipendiranja tako, da se zagotovi ustrezno kvalificirane kadre za prenos novih vrst znanja in tehnologij v smeri pospešitve razvoja produktov in storitev,
- spodbujanje vpisa na vrste in področja izobraževanja, ki pospešujejo gospodarski razvoj in izboljšujejo zaposljivost.

3 PRIMERJAVA S PRIDOBIVANJEM ŠTIPENDISTOV V HRVAŠKI VOJSKI

Na ravni Evropske unije ni enotnega sistema pri zagotavljanju (socialnih) pomoči študentom in dijakom. Zakon o štipendiranju in Pravilnik o štipendiranju v SV torej nista povezana s pravnim redom Evropske unije. Značilnost visokošolskih izobraževalnih sistemov v Evropi so precejšnje finančne podpore študentom. Za različne

vrste podpor študentom so države letno namenjale vsoto, ki pomeni do petino vseh stroškov visokega izobraževanja. Glede na različne oblike finančne pomoči študentom lahko države članice Evropske unije razvrstimo v skupine držav, v katerih je vzpostavljen sistem:

- znižanja ali oprostitve plačila vpisnin in šolnin, štipendij ter posojil,
- pomoči družinam študentov v obliki denarnih dodatkov in davčnih olajšav za starše,
- posebne oblike finančne pomoči, ki je namenjena nastanitvi, prehrani, prevozu in zdravstveni skrbi študentov,
- druge oblike pomoči, ki jo države namenjajo za študij v tujini ali pomoč tujim študentom (predlog Zakona o štipendiranju, 2007, str. 24).

Ker je Hrvaška sosednja država (čeprav še ni članica EU) in ima glede na razpoložljive podatke Ministrstvo za obrambo Republike Hrvaške (v nadaljevanju MORH) dober sistem štipendiranja za hrvaško vojsko (v nadaljevanju HV), ki pritegne mlade prosilce, bi želela opozoriti na prednosti, ki bodo pomagale pri poznejših predlaganih izboljšavah v SV.

MORH izvaja od leta 2003 program štipendiranja študentov z nazivom civilno-vojaško izobraževanje – »Kadet« z vključenim nadaljevalnim vojaškim modulom in vojaškimi tabori. Leta 2008 so razpisni rok za prijavo za štipendijo MORH za šolsko leto 2008/2009 celo podaljšali, čeprav se je na razpis javilo skoraj 130 odstotkov več kandidatov, kot je bilo razpisanih štipendij (na natečaj se je prijavilo 840 kandidatov, leto prej pa le 366). Največ prijav je bilo na upravi za obrambo Zagreb in Split, manjši odziv pa je bil v podeželskih sredinah in na otokih. V hrvaški vojski je opaziti precejšnje zanimanje deklet ter podporo staršev za vključevanje v civilno-vojaško sodelovanje (www.morh.hr in www.vjesnik.hr).

MORH v obdobju štipendijskega razmerja omogoči štipendistom¹⁰:

- mesečno štipendijo, ki znaša v prvem letniku 800 kun, v četrtem pa naraste na 1400 kun;
- brezplačno nastanitev v enem izmed vojaških objektov. Sobe so nove, sodobno opremljene, z računalnikom, televizijo in dostopom do interneta. Štipendistom je omogočen dostop do pralnice, kopirnice in drugih uslug. Tudi skupni prostori so urejeni, štipendistom prijazni (hišni kino, sodobna oprema);
- brezplačno prehrano (upravičeni so do štirih obrokov na dan, dobijo še brezplačne bone za prehrano v študentskih restavracijah. V času vojaškega usposabljanja in intenzivnih fizičnih naporov so upravičeni do posebnih prehranskih dodatkov);
- brezplačni prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi v mestu študija in dvakrat na leto povračilo stroškov prevoza v kraj bivališča;
- povrnitev stroškov nakupa potrebnih učbenikov;
- brezplačna uporaba koriščenje športnih objektov hrvaške vojske in brezplačen komplet športne opreme.

¹⁰ Povzeto po spletni strani MORH, www.morh.hr.

Obveznosti štipendistov:

- izpolnjevanje študijskih obveznosti (ponavljanje letnika je dovoljeno le v zaključnem letniku izobraževanja, pri ponavljanju letnika pa štipendisti ne prejemaajo štipendije. Štipendisti morajo poleg rednega izpolnjevanja študijskega programa opraviti še predmete iz posebnih modulov za potrebe oboroženih sil: vojaška psihologija, vodenje in upravljanje v vojaški organizaciji, vojaška zgodovina, vojaška sociologija, oboroženi sistemi ...);
- izpolnjevanje obveznosti vojaškega usposabljanja: med izobraževanjem morajo štipendisti opraviti zahtevano vojaško usposabljanje in se udeležiti vojaških taborov, ki so predpisani za posamezno leto izobraževanja. V vojaško usposabljanje spadajo ravnanje z orožjem, samostojna orientacija, plavanje, smučanje, veslanje, tečaj padalstva, letalsko usposabljanje, vojaška komunikacija, veščine vodenja in poveljevanja, vožnja motornih vozil ipd.;
- ostati v delovnem razmerju v hrvaški vojski dvakratno obdobje prejetanja štipendije;
- prekinitve štipendijskega razmerja je mogoča le zaradi zdravstvenih težav, nastalih neposredno pri dejavnostih, povezanih s programom izobraževanja. V vseh drugih primerih morajo štipendisti vrniti vse stroške, nastale v štipendijskem razmerju;
- po končanem izobraževanju je štipendist napoten na častniško šolo in stažiranje, nato pa pridobi častniški čin poročnika.

Za vojaške štipendije se v tem letu potegujejo hrvaški državljani in državljanke, rojeni leta 1988 ali pozneje, ki se bodo vpisali v prvi letnik rednega študija. MOHR pričakuje, da bi skupno število prijav v šolskem letu 2008/2009 lahko preseglo število 1000 (www.vjesnik.hr). Veliko število prijavljenih kandidatov je najbrž rezultat prizadevanj promocijskih skupin, ki so prikazale sistem štipendiranja na vseh srednjih šolah, promocijskega spota, ki so ga predvajali na večjih televizijskih postajah, in sodelovanje štipendistov v promocijskih dejavnostih. Poleg tega je minister za obrambo Vukelić najavil dvig standardov v hrvaški vojski, ki vključujejo dvig plače zaposlenim v vojski, vključitev v projekt Vojak 21. stoletja in nove stanovanjske politike za pripadnike hrvaške vojske.

4 KAJ LAHKO NAREDIMO BOLJE – PREDLAGANE IZBOLJŠAVE

Še preden je ministrstvo za obrambo v šolskem letu 2008/2009 razpisalo več kot 600 štipendij, od tega večino za srednješolce, bi morali upoštevati usmeritev (ne)prijav na razpisane srednješolske štipendije za potrebe SV prek Vlade RS. V šolskem letu 2004/2005 je ministrstvo za obrambo prek Vlade razpisalo šest štipendij za srednješolske programe, vendar nobena ni bila podeljena. Odziva namreč ni bilo. Potem je še v dveh šolskih letih razpisalo skupaj 12 srednješolskih štipendij, od tega je bila v šolskem letu 2005/06 podeljena le ena, leto pozneje pa še dve. Prijav ni bilo veliko, večina tistih, ki so se prijavili, pa so od prijav odstopili še pred podpisom pogodbe o kadrovske štipendiji. Glede na izkušnje pri delu s štipendisti menim, da je bil vzrok za majhno število prijav za srednješolske štipendije zavezanost zaposlitve v Slovenski vojski po koncu srednješolskega izobraževanja. Veliko dijakov in

njihovih staršev se po končani srednji šoli ne želi omejiti pri morebitni odločitvi za nadaljevanje izobraževanja na univerzi.

Glede na prve odzive na javni natečaj za podelitev štipendij za poklicno delo v SV in za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi SV, ki se je za dijake in študente zaključil 6. oktobra 2008, lahko trdim, da pričakovanega odziva ni bilo. Zelo veliko prosilcev se je odločilo za možnost štipendije za PPRS, za poklicno delo v SV pa je bil odziv precej manjši (razen nekaterih smeri študija: piloti, varstvoslovci, za katere je bilo več prijav, kot je razpisanih štipendij). Prijav za pilote letal in helikopterjev je bilo že v preteklih letih zelo veliko, ker imajo študenti strojništva, smeri letalstvo – poklicni pilot letala, možnost, da opravijo praktično usposabljanje z naletom v letalski šoli Slovenske vojske, ki bi ga sicer morali sami financirati. Za druge deficitarne izobraževalne smeri štipendije niso tako zanimive.

Iskati vzroke za precej majhno število prijavljenih kandidatov in kandidatke ter krivce je nesmiselno. Treba pa je razmišljati vnaprej. Kaj lahko Ministrstvo za obrambo naredi, da bo privabilo več štipendistov? So lahko za zgled oborožene sile sosednjih držav?

Menim, da so na področju štipendiranja v SV potrebne naslednje izboljšave oziroma ugodnosti:

- predpisati primerne programe usposabljanja skladno s Pravilnikom o štipendiranju v SV, ki bodo štipendiste pritegnili in ne odvrnili od štipendije;
- povečati ugodnosti za štipendiste, ki bodo sorazmerne z obveznostmi štipendistov v obdobju štipendijskega razmerja;
- zmanjšati dobo zavezanosti štipendistov (predlagam enkratno dobo zavezanosti ter skrajšanje zavezanosti za štipendiste, ki se odločijo za pogodbeno rezervo, saj je 10-letna zavezanost lahko za marsikoga negativen dejavnik, zaradi katerega se kandidat ne bo odločil za štipendijo);
- usposobiti kader, ki se bo načrtno ukvarjal s štipendisti;
- povečati obseg promocijskih dejavnosti, predvsem na nacionalni ravni (nacionalna televizija, radio in drugi mediji);
- vključiti nekdanje štipendiste v promocijske dejavnosti;
- vključiti promocijske dejavnosti, ki bodo vplivale na starše (skrbniki dijakov do 18. leta starosti so starši);
- usposobiti mentorje, da se bodo aktivno ukvarjali s štipendisti;
- soglasje za prehod med študijskimi smermi ter za možnost nadaljevanja izobraževanja po končani srednji šoli;
- opravljanje kakovostne obvezne prakse v SV;
- pripraviti sistem izobraževanja v obdobju štipendijskega razmerja (jezikovni, računalniški in plavalni tečaji, možnost stažiranja na tujih vojaških akademijah, brezplačni tečaji borilnih veščin ipd.);
- omogočiti nezgodno zavarovanje v obdobju štipendijskega razmerja pod enakimi pogoji, kot je urejeno za pripadnike SV;

- zagotoviti povračilo stroškov prevoza do izobraževalne ustanove v zakonsko predpisanih okvirih;
- zagotoviti povračilo stroškov bivanja v študentskih in dijaških domovih, v prihodnje pa razmišljati o preureditvi objektov SV za potrebe bivanja dijakov in študentov.

Sklep Na Ministrstvu za obrambo potekajo trije načini štipendiranja: še vedno imamo nekaj deset štipendistov Vlade RS za potrebe MO oziroma SV, drug sistem je novost – lasten sistem štipendiranja v SV, tretji pa je štipendiranje študentov na tujih vojaških akademijah.

Ker smo pred kratkim prešli na lasten sistem štipendiranja, nam je ta lahko izziv za pridobivanje strokovnega kadra, ki se bo po izobraževanju pripravljen zaposliti v SV ali se pridružiti pogodbeni rezervi. Glede na zastavljene srednjeročne obrambne načrte pa moramo upoštevati tudi kvantiteto, saj zaposlovanje v SV s trga delovne sile ne zadovoljuje trenutnih kadrovskih potreb. Ker je štipendijski sistem v SV novost, ga lahko oblikujemo tako, da bo uporabnikom čim bolj prijazen in da se bodo dijaki ter študentje pri ponudbi različnih štipendij v Sloveniji z veseljem odločali, da postanejo štipendisti SV. Vendar mora biti posebnih ugodnosti štipendistov več, kot jih trenutno lahko ponudimo v okviru obstoječih proračunskih zmožnosti.

Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje za doseganje večje učinkovitosti. Cilj in namen je pridobiti mlad, strokoven in deficitaren kader, ki ga v državni upravi, predvsem pa Slovenski vojski, primanjkuje. Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato mora biti vlaganje v pridobivanje kadrov in njihov razvoj skozi sistem štipendiranja načrtno, ki se v prihodnje pokaže kot naložba in ne kot nepotreben strošek. Potrebe po štipendistih v državni upravi so se v zadnjih letih zmanjšale, kar je povezano z zaostreno politiko zaposlovanja, vendar so bile potrebe Slovenske vojske večje, zato smo jih lahko uredili le z lastnim sistemom štipendiranja.

Po opravljeni analizi prvega javnega natečaja bomo lahko začeli razmišljati o ukrepih, kako izboljšati štipendijski sistem, ga prilagoditi in narediti uporabnikom prijaznega. Socialno ogrožene kategorije dijakov ali študentov se bodo za štipendijo SV mogoče večkrat odločale, če bomo poskrbeli za večje ugodnosti. Zelo dobro bi morali poznati odgovor na vprašanje dijakov oziroma njihovih skrbnikov in študentov, zakaj sploh postati štipendist SV, če pa imamo v Sloveniji na voljo toliko drugih štipendij. Kaj je torej odločilno pri tem vprašanju: višina štipendije, ugodnosti v času štipendijskega razmerja, domoljubje, veselje do vojaške tehnike, mogoče zmanjšanje obveznosti štipenditorja? Naslednji javni razpis za štipendije SV bo objavljen predvidoma maja, do takrat pa lahko na podlagi tehtne analize pričakujemo še nekaj izboljšav. Nekatere rešitve so predlagane v zadnjem poglavju tega prispevka, nekaterim dejavnikom pa se bomo morali še prilagoditi. Vsekakor moramo štipendijski sistem SV obravnavati kot izziv za pridobivanje novega kadra.

Literatura in viri

1. Kološa Rop, K., 2003. *Štipendiranje, Novosti v uslužbenski zakonodaji. Priročnik za udeležence seminarja*. Ljubljana: Upravna akademija.
2. Plemenitaš Fuchs, N., in Gostiša, P., 2008. *Štipendiranje v Slovenski vojski danes in jutri*. Bilten SV, 10-1, str. 161–173.
3. Plemenitaš Fuchs, N., 2009. *Slovenska vojska dobila prve štipendiste*. Revija Slovenska vojska, št. 3, leto XVII, str. 9–10.
4. *Odlok o kadrovskem štipendiranju*. Uradni list RS, št. 16/99.
5. *Pravilnik o o štipendiranju v organih državne uprave*. Uradni list RS, št. 49/04, 66/05, 67/07 in 65/08.
6. *Pravilnik o štipendiranju v Slovenski vojski*. Uradni list RS, št. 50/08.
7. *Predlog Zakona o štipendiranju*, številka 01700-76/2005/47, z dne 14. 2. 2007 (medresorsko usklajevanje).
8. *Srednjeročni obrambni program 2007–2010*, številka 803-2/2006-58, z dne 27. 11. 2006.
9. *Statistične informacije*, 2007. št. 60, 17. september 2007. Ljubljana: Statistični urad RS.
10. *Vojaška doktrina*, 2006. Ministrstvo za obrambo RS. Ljubljana: PDRIU.
11. *Zakon o štipendiranju*. Uradni list RS, št. 59/07 in 63/07.
12. *Zakon o službi v Slovenski vojski*. Uradni list RS, št. 68/07.
13. www.morh.hr; 25. 8. 2008.
14. www.vjesnik.hr; 23. 8. 2008.