

SPODBUJANJE ZAPOSRLJIVOSTI PRI ŠTUDENTIH TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI

mag. Tanja Čelebič, Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

JEL: I210, I230, I250, I280, J240

UDK: 37 (497.4)

Povzetek

Članek analizira prehod iz študija v zaposlitev in spodbujanje zaposljivosti pri študentih terciarnega izobraževanja. V Sloveniji se je po začetku gospodarske krize problem prehoda mladih iz terciarnega izobraževanja v zaposlitev povečal, kar je povezano tudi s povečanjem števila diplomantov. Na zaposljivost diplomantov med drugim vplivajo ukrepi, povezani z visokim šolstvom. Pri nas se je v zadnjih letih okrepilo karierno svetovanje v visokem šolstvu, k večji zaposljivosti pa bi prispevali še: tesnejša povezanost vpisa v terciarno izobraževanje s potrebami podjetij, spremljanje in napovedovanje potreb podjetij po veščinah, krepitev praktičnih, s študijem povezanih izkušenj študentov, izboljšanje kakovosti terciarnega izobraževanja, povečanje mednarodne mobilnosti študentov in krepitev podjetniških veščin. Zaradi zmanjševanja števila vpisanih v prihodnjih letih pričakujemo zmanjševanje števila diplomantov na večini področij izobraževanja. Ob odseljivanju mladih v tujino in staranju prebivalstva ter s tem povezanim pričakovanim zmanjševanjem števila aktivnega prebivalstva bo srednje- in dolgoročni izziv zagotavljanje zadostnega obsega človeškega kapitala z ustreznimi veščinami.

Ključne besede: terciarno izobraževanje, zaposljivost diplomantov, neskladje veščin

Abstracts

This article analyses the transition from study to employment and the measures in place to encourage employability among students. In Slovenia, the problems associated with transitioning from tertiary education to employment have increased for young people since the beginning of the crisis. Among other factors, this is also related to the higher number of graduates. Graduate employability can also be influenced by measures related to higher education. Career guidance in Slovenian higher education has strengthened in recent years. Increased employability could be stimulated by: better aligning enrolment in tertiary education with companies' requirements, monitoring and forecasting the skills companies need, strengthening practical skills related to the field of study concerned, improving the standard of tertiary education, enhancing students' international mobility and improving entrepreneurial skills. Owing to the fall in the number of students, we expect a decrease in the number of graduates from several fields of education in the years to come. In addition to the emigration of young people, population ageing and the expected resulting contraction to the active population, the mid- to long-term issue will be to ensure the provision of sufficient human capital with appropriate skills.

Key words: tertiary education, graduates employability, skills mismatches

1. UVOD

Kakovost človeškega kapitala je strateškega pomena za gospodarstvo (EQAVET indikator 9: Mechanisms to identify training needs in the labour market, 2015). Vključenost v izobraževanje in pridobljene veščine vplivajo na uspešnost posameznika na trgu dela (Fasih, 2008). Ekonomisti (Solow, Mankiew, Romer in Weil, Lucas ipd.) so razvili različne ekonomske modele, s katerimi so pojasnili vpliv izobraženosti prebivalcev države na njeno gospodarsko rast (Hanusek in Woessman, 2010, str. 39). Države z boljše izobraženim prebivalstvom imajo v povprečju višjo gospodarsko rast. Vendar če je na trgu dela prisotno (močno) neskladje med ponudbo kadrov in povpraševanjem po njih, vpliv dosežene izobrazbe ni (nujno) pozitiven, kar še posebej velja, če

je prostorska mobilnost posameznikov znotraj države skromna (Ramos in drugi, 2009, str. 2). Poleg dosežene ravni izobrazbe je z vidika gospodarskega razvoja pomembna tudi kakovost izobraževanja (Hanusek in Woessman, 2007). Terciarno izobraženi ugodno vplivajo na gospodarsko rast, vendar je učinek večji, če je pridobljeno znanje kakovostno in so njihove veščine usklajene s povpraševanjem poslovnega sektorja. Zadnje namreč povečuje možnosti za uporabo znanja.

Poleg vključenosti v terciarno izobraževanje je pomemben tudi uspešen prehod diplomantov v zaposlitev. Slabe možnosti za (ustrezno) zaposlitev terciarno izobraženih posameznikov povečujejo verjetnost za odselitve v tujino in s tem izgubo človeškega kapitala, kar zmanjšuje pomen terciarnega

izobraževanja kot dejavnika gospodarskega razvoja. Zato je poleg vključenosti v terciarno izobraževanje pomembno, da študenti pridobijo znanja in veščine, ki bodo prispevali k njihovi zaposljivosti. Neskladja veščin in slaba kakovost znanja zmanjšujejo možnosti za gospodarski razvoj. V praksi obstajajo tri vrste neskladij: v doseženi ravni izobrazbe, na področju izobraževanja in pri vsebini pridobljenega znanja. Vendar tudi to ni dovolj, pridobljeno znanje mora biti kakovostno.

Na uspešnost prehoda diplomantov v zaposlitev vplivajo razmere na trgu dela, ukrepi države, posameznikove osebnostne značilnosti in dejavnosti visokošolskih zavodov za lajšanje prehoda iz študija v zaposlitev. Na zaposljivost študentov vplivajo, kot navaja Pavlin (2013), značilnosti in vrsta študijskega programa ter področje izobraževanja. Poleg sektorsko specifičnih veščin¹ je za delodajalce pomembno, da ima posameznik generične veščine² (Teijeiro et al., 2013). Sodelovanje delodajalcev pri oblikovanju in izvajanju študijskega programa povečuje možnosti za zadovoljevanje potreb podjetij po diplomantih in zaposljivost študentov (Healy et al., 2014). Praktično usposabljanje in študijska praksa sta pomembna dejavnika za izboljšanje zaposljivosti študentov (Modernisation of Higher Education in Europe, 2015). Visoko šolstvo je za povezanost študija s trgom dela odgovorno tudi s kakovostjo (Zahid, 2014). Mednarodna mobilnost študentov spodbuja njihovo zaposljivost z razvijanjem veščin in spodbujanjem kakovosti (European Business Forum on Vocational Training 2014, 2014). K zaposljivosti diplomantov lahko prispevata raba projekcij potreb države po znanju in veščinah diplomantov ter podatkov o zaposlenosti diplomantov in njihovih kariernih poteh ter vključenost podjetij v evalvacije študijskih programov (Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy, 2012, str. 8). Karierno svetovanje študentom pomaga pri načrtovanju kariernega razvoja (Zahid, 2014), pridobivanju znanja in veščin, uporabnih na delovnem mestu, in s tem spodbujanju njihove zaposljivosti (Fung in Wong, 2012, str. 75). Vključenost študentov v podjetniško izobraževanje spodbuja podjetniško miselnost, vpliva na odločitev za podjetniško dejavnost in spodbuja zaposljivost (Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education, 2012).

Pomembni nalogi visokega šolstva sta priprava študentov na delo v negotovem, kompleksnem in interdisciplinarnem okolju ter uspešen prehod iz študija v zaposlitev (Zahid, 2014). Visoko šolstvo lahko prispeva k zaposljivosti študentov z upoštevanjem potreb podjetniškega sektorja pri izvajanju študija. V nadaljevanju se osredotočamo na prehod iz študija v

zaposlitev v Sloveniji in na načine, s katerimi terciarno izobraževanje pri nas in v drugih državah EU spodbuja zaposljivost študentov.

V prispevku najprej prikažemo gibanje števila diplomantov terciarnega izobraževanja in prehod iz študija v zaposlitev. V nadaljevanju obravnavamo dejavnike zaposljivosti, nato se osredotočamo na načine spodbujanja zaposljivosti v drugih državah EU in pri nas. Prispevek sklenemo z izzivi.

2. DIPLOMANTI TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA IN PREHOD IZ ŠTUDIJA V ZAPOSILITEV

Stanje in gibanja vpisanih v terciarno izobraževanje in diplomantov vplivajo na (bodočo) ponudbo posameznikov s terciarno izobrazbo na trgu dela, obseg človeškega kapitala države ter neskladja med ponudbo kadrov in povpraševanjem po njih. V primeru neskladij država ne izkoristi optimalno razpoložljivih virov, kar zmanjšuje učinkovitost rabe javnih izdatkov za (terciarno) izobraževanje. Posamezniki, zaposleni na delovnih mestih, ki zahtevajo nižjo raven izobrazbe od njihove, so v povprečju manj zadovoljni in imajo nižje dohodke kot posamezniki, ki so zaposleni na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovi ravni izobrazbe (Ghignoni in Veashchagina, 2012, str. 2; Ramos, 2009, str. 11; McGuinness in Sloane, 2009, str. 1). Število in struktura vpisanih po področjih izobraževanja vplivata na število in strukturo diplomantov ter posledično na priliv diplomantov na trg dela, velikost človeškega kapitala države in inovacijski potencial.

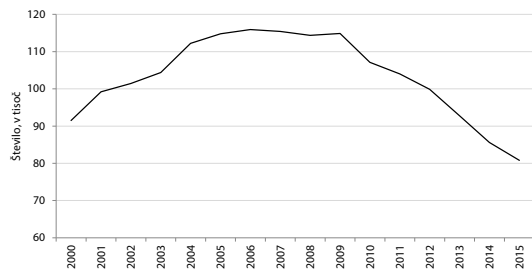
Vključenost mladih (20–24 let) v terciarno izobraževanje je velika. V šolskem letu 2015/2016 je znašala 46,7 % in je že več let veliko večja od povprečja EU. Število vpisanih v terciarno izobraževanje se zmanjšuje (glej sliko 1). V šolskem letu 2015/2016 jih je bilo 80.798, kar je za dobro četrtno manj kot na začetku krize. Taka gibanja so posledica predvsem demografskih razlogov (manjših generacij mladih) in tudi ukrepov države za zmanjšanje navideznih vpisov. Število vpisanih se je po začetku gospodarske krize zmanjšalo na vseh področjih izobraževanja, razen na področjih znanosti, matematike in računalništva ter zdravstva in sociale, v zadnjem letu pa na vseh področjih. Zaradi zmanjševanja števila vpisanih v terciarno izobraževanje v prihodnje pričakujemo zmanjšanje števila diplomantov.

Število diplomantov terciarnega izobraževanja se od leta 2013 zmanjšuje, kar je posledica zmanjševanja števila vpisanih. Leta 2015 je število diplomantov znašalo 18.631, kar je za slabo desetino manj kot na začetku krize. V strukturi diplomantov je največji delež odpadel na družbene vede, poslovne vede in pravo (dobra tretjina), čeprav se je od začetka krize močno zmanjšal. To je tudi edino področje izobraževanja, na katerem se je število

¹ Poklicno specifične kompetence so tesno povezane s področjem izobraževanja in poklicem, ki ga opravlja posameznik (Heijke et al., 2002).

² Generične veščine so na primer sposobnost prilagajanja novim situacijam, komunikacijske veščine, veščine, potrebne za timsko delo, ipd. (Employers' perception of graduate employability, 2010).

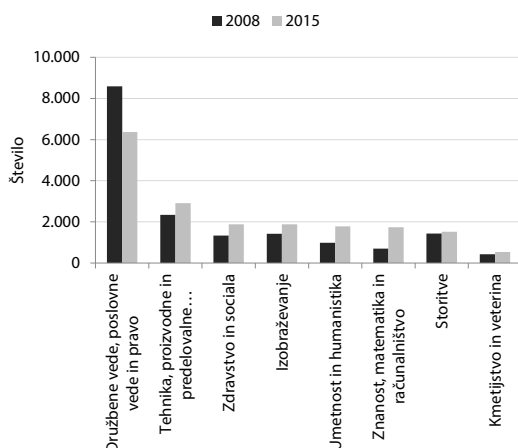
Slika 1: Število vpisanih v terciarno izobraževanje, 2000/2001–2015/2016



Vir: SURS.

diplomantov zmanjšalo (za približno četrtno) (glej sliko 2). Delež in število diplomantov sta se najbolj povečala na področju znanosti, matematike in računalništva, kar je posledica večjega števila vpisanih v preteklih letih.

Slika 2: Število diplomantov terciarnega izobraževanja, po področjih izobraževanja, 2008 in 2015



Vir: SURS.

V strukturi diplomantov terciarnega izobraževanja je več žensk (2015: 61,0 %) kot moških, kar je posledica večjega vpisa žensk. Žensk je več na vseh področjih izobraževanja, razen na tradicionalno moških področjih znanosti, matematike in računalništva ter naravoslovja, tehnike, proizvodnih in predelovalnih tehnologij, kjer jih je četrtnina. Največ žensk je vpisanih na področjih izobraževanja za poklice, v katerih tradicionalno prevladujejo ženske (izobraževanje, zdravstvo in sociala).

Delež prebivalcev (30–34 let) s terciarno izobrazbo se ob veliki vključenosti mladih v terciarno izobraževanje povečuje. Leta 2015 je znašal 42,6 % in je bil tretje leto zapored večji od cilja strategije EU 2020 (40 %), (Europe 2020 targets), in večji od povprečja v EU. Ob veliki vključenosti mladih v terciarno izobraževanje se je povečala ponudba kadrov na trgu dela in človeški kapital države, vendar je problem v njegovi uporabi.

Problem prehoda mladih iz izobraževanja v zaposlitev se je po začetku krize povečal.

Stopnja delovne aktivnosti mladih (20–34 let), ki so uspešno končali terciarno izobraževanje pred tremi leti ali manj, se je znižala. Leta 2015 je znašala 76,9 % in je tako nižja od povprečja EU (79,9 %)³ ter nižja kot leta 2005. Znižala se je tudi stopnja delovne aktivnosti mladih (25–29 let) s terciarno izobrazbo, medtem ko se je stopnja brezposelnosti zvišala. Delež mladih, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje, se je od začetka krize in glede na leto 2005 povečal bolj kot v povprečju v EU. Najbolj se je povečal v starostni skupini 25–29 let, ko mladi končujejo študij, kar kaže na problem prehoda iz študija v zaposlitev. Problemi prehoda mladih iz terciarnega izobraževanja v zaposlitev so povezani s pomanjkanjem delovnih mest, povečanjem števila diplomantov, omejevanjem zaposlovanja v javnem sektorju z uveljavitvijo Zakona za uravnoteženju javnih financ leta 2012 in neskladjem večšin. Povečanje problemov, povezanih s prehodom iz šolanja v zaposlitev, je spodbudilo odselitve posameznikov s terciarno izobrazbo v tujino,⁴ kar dolgoročno slabi človeški kapital države.

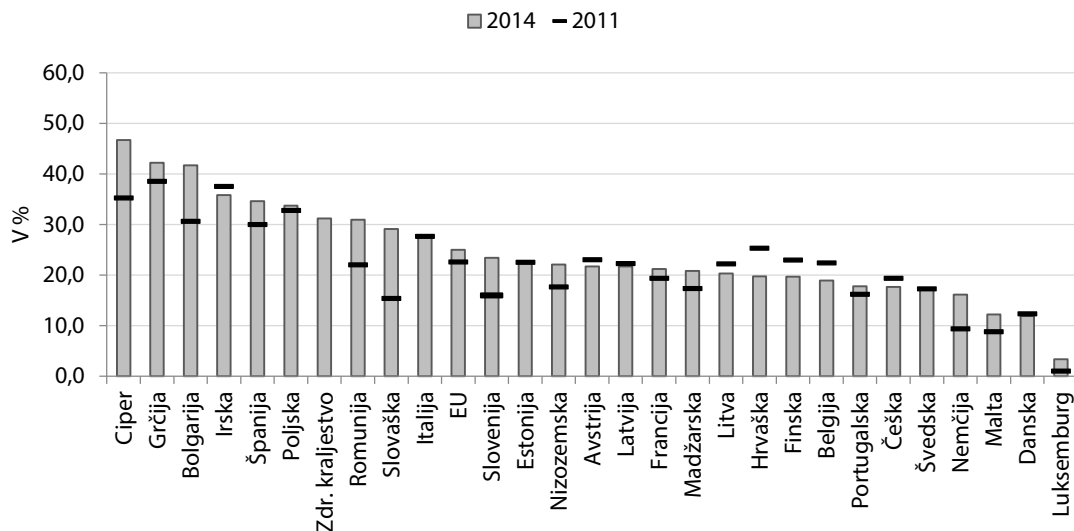
Med ženskami in moškimi so precejšnje razlike v prehodu iz študija v zaposlitev. Ženske imajo pri tem več težav kot moški. Stopnja delovne aktivnosti mladih (20–34 let), ki so uspešno končali terciarno izobraževanje pred tremi leti ali manj, je nižja pri ženskah (2015: 74,1 %; moški: 81,3 %) ter se je glede na leto 2005 bolj znižala. Enako velja za stopnjo delovne aktivnosti mladih (25–29 let) s terciarno izobrazbo. Stopnja brezposelnosti terciarno izobraženih (25–29 let) je pri ženskah višja kot pri moških. Večji je tudi delež mladih, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje (ženske: 19,5 %; moški: 14,3%), ki se je glede na leto 2005 pri ženskah bolj povečal. Težave žensk pri prehodu iz terciarnega izobraževanja v zaposlitev so povezane z večjo vključenostjo v terciarno izobraževanje, večjim deležem vpisanih na družboslovje, kjer so zaposlitvene možnosti slabše, in omejevanjem zaposlovanja v javnem sektorju, kjer je zaposlenih več žensk kot moških.

Poleg uspešnega prehoda iz terciarnega izobraževanja v zaposlitev je z vidika uporabe terciarne izobrazbe pomembno ne le, da se terciarno izobraženi zaposlijo, temveč tudi, da se zaposlijo na delovnih mestih, ki ustrezajo ravni njihove izobrazbe. Pri nas se je delež mladih (25–34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne potrebujejo, v obdobju 2011–2014 bolj povečal kot v povprečju EU in se je temu povprečju precej približal (glej sliko 3).

³ Stopnja delovne aktivnosti mladih (20–34 let), ki so uspešno končali srednješolsko ali terciarno izobraževanje pred enim do tremi leti, se je zmanjšala (78,5 %) in oddaljila od cilja EU, sprejetega v okviru Strateškega okvirja – Izobraževanje in usposabljanje 2020, ki znaša 82 %.

⁴ Leta 2014 se je v tujino odselilo 527 državljanov Republike Slovenije do 29. leta starosti s terciarno izobrazbo, leta 2011 pa 147.

Slika 3: Delež mladih (25–34 let) s terciarno izobrazbo, ki so zaposleni v poklicih, za katere te izobrazbe ne potrebujejo, v %



Vir: Education and Training Monitor 2015, 2015.

Mladi v Sloveniji (15–30 let) so tudi bolj pesimistični glede možnosti za zaposlitev po končanem šolanju kot v povprečju v EU. Po podatkih Eurobarometerove raziskave European Youth (2015) je delež mladih (15–30 let), ki niso prepričani oziroma sploh niso prepričani, da bodo po končanem izobraževanju dobili zaposlitev, veliko večji od povprečja EU (Slovenija: 37%; EU: 24%). To se ujema z izsledki raziskave Eurostudent V. 2012–2015, po kateri je delež študentov, ki možnosti za zaposlitev na domačem trgu dela po končanem študiju označujejo kot (zelo) dobre, precej manjši kot na mednarodnem trgu dela in med manjšimi med državami EU, vključenimi v raziskavo (Hauschildt et al., 2015).

Pri nas študenti različnih področij izobraževanja in vrst študijskih programov različno ocenjujejo svoje zaposlitvene možnosti. Po podatkih raziskave Eurostudent V. 2012–2015 razmere na domačem in mednarodnem trgu dela kot dobre pogosteje ocenjujejo vpisani na naravoslovje in tehniko ter zdravstvo in socialo, redkeje pa vpisani na umetnost in humanistiko ter izobraževalne vede. Dobre možnosti za zaposlitev diplomantov istih področij izobraževanja tako v tujini kot doma lahko ob odselitvah v tujino dodatno zmanjšajo ponudbo kadrov, po katerih domači trg dela najbolj povprašuje. Ocene študentov možnosti za zaposlitev se razlikujejo tudi glede na vrsto študijskega programa. Vpisani na visokošolske strokovne programe ocenjujejo zaposlitvene možnosti doma boljše kot vpisani na univerzitetne programe, zaposlitvene možnosti v tujini pa kot slabše (Hauschildt et al., 2015).

3. DEJAVNIKI ZAPOSILJIVOSTI

Zaposljivost je kompleksen koncept (Progress towards the Lisbon objectives in education and training, 2008). Je kombinacija dejavnikov, ki posamezniku omogočajo vstop v zaposlitev, ohranjanje zaposlitve in napredovanje v karieri (Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, 2011, str. 4). Uspešen prehod diplomanta na trg dela ne pomeni le tega, da je posameznik dobil zaposlitev, ampak tudi različne dimenzije zaposlitve: vrsta pogodbe o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas), stabilnost zaposlitve, raven avtonomije pri delu, višina plače, družbeni status, primernost študija (leta, področje izobraževanja) za opravljanje dela, možnosti za uporabo znanja, možnost za karierni razvoj, inovativnost, avtonomija, zadovoljstvo pri delu ipd. (Grotkowska et al., 2012). Na uspešnost prehoda iz študija v zaposlitev vplivajo različni dejavniki: (i) posameznikove osebne in socialnoekonomske značilnosti, (ii) dejavniki, povezani z visokim šolstvom (kakovost in značilnosti študija, sodelovanje med visokim šolstvom in podjetniškim sektorjem, spodbujanje podjetnosti ipd.), (iii) razmere na trgu dela, (iv) ukrepi države (na primer aktivna politika zaposlovanja, napovedi potreb države po znanju in veščinah). V nadaljevanju podrobneje obravnavamo dejavnike, povezane z visokim šolstvom.

Na zaposljivost študentov vplivajo značilnosti in vrsta študijskega programa ter področje izobraževanja (Pavlin, 2013). Vendar za uspešen prehod v zaposlitev ni dovolj poznavanje področja študija, ampak so pomembne tudi

generične veščine⁵ (Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, 2011, str. 4). To so prenosljive veščine, ki jih posameznik lahko pridobi na različne načine in v različnih učnih okoljih ter jih uporablja na različnih delovnih mestih. Izsledki raziskave The Erasmus Impact Study (2014) kažejo, da so za delodajalce pri zaposlovanju novih kandidatov najpomembnejši področje izobraževanja in t. i. mehke veščine.⁶ Tudi nekatere druge empirične raziskave (Learning to growth: what employers need from education and skills Education and skills survey 2012;⁷ Archer in Davison, 2008; projekt MISLEM⁸) potrjujejo, da so generične veščine pomembne za zaposljivost posameznika. Njihov pomen se zaradi spreminjajoče se narave dela in zaposlovanje diplomantov na delovnih mestih, ki niso neposredno povezana s področjem izobraževanja, na katerem so diplomirali, povečuje.

Poleg pridobljene ravni izobrazbe je za zaposljivost pomembna tudi kakovost pridobljenega znanja. Analiza univerz v Italiji je potrdila, da je kakovost univerz dejavnik zaposljivosti študentov (Ciriaci in Muscio, 2010). Kakovost ima več vidikov: okolje, vsebino, proces, učence in učne izide (Ciriaci in Muscio, 2010). Kakovostno izobraževanje ima več vidikov (Henard in Roseveare, 2012; Harvey, 2003): (i) učni načrt, (ii) učne vsebine, (iii) različne učne metode (neodvisno vodeno učenje, projektno učenje, poskusi ipd.) in preverjanje učnih izidov, (iv) prilagodljiva učna okolja, (v) podporne dejavnosti za študente in (vi) načini poučevanja. Zadnji vplivajo na razvoj veščin, ki povečujejo zaposljivost. Dobro oblikovan učni načrt spodbuja razumevanje učne vsebine in zanimanje študentov za razvoj veščin (Yorke in Knight, 2006). Kakovostno poučevanje, aktivne oblike poučevanja, problemsko zasnovano učenje, holistični pristopi k učenju, pristopi, ki se osredotočajo na učečega se, ter iskanje povezav, vzrokov in posledic spodbujajo razvoj generičnih veščin (Hager et al., 2002). Pogoji za kakovostno poučevanje je, da učitelj obvlada svoj učni predmet in ima pedagoške sposobnosti. Visokošolski zavodi so odgovorni za usposobljenost pedagoškega osebja (Report to the European Commission on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions, 2013).

Sodelovanje delodajalcev z visokim šolstvom omogoča odkrivanje ključnih veščin, ki jih visokošolski zavodi vključijo v študijski program (de Weert, 2011). To

študentom omogoča pridobivanje veščin, ki jih potrebuje trg dela (Education and Training Monitor 2014, 2014, str. 71), povečuje možnost za pridobivanje generičnih in strokovnih veščin ter prispeva k širjenju socialne mreže študenta (Henard in Roseveare, 2012). Sodelovanje med visokim šolstvom ter javnimi in zasebnimi organizacijami na sploh povečuje zaposljivost študentov, kar kaže raziskava HIPPO⁹ o sodelovanju med visokim šolstvom ter javnimi in zasebnimi organizacijami v Evropi (Davey in drugi, 2011).

Praktične izkušnje, ki jih posameznik pridobi na praksi v podjetju ali organizaciji, povečujejo njegovo zaposljivost (Healy et al., 2014; Lowden et al., 2011, str. 10). Študenti hitreje dobijo zaposlitev in se pogosteje zaposlijo na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovemu področju izobraževanja (Briel in Getzel, 2001). Izračuni OECD kažejo, da s študijem povezane delovne izkušnje povečajo zaposljivost visokošolskih diplomantov neposredno po študiju za 44 %. Na prehod diplomantov na trg dela imajo največji učinek tiste praktične izkušnje, ki so del študijskega programa (Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors, 2013). Tudi izsledki projekta MISLEM so pokazali, da diplomanti menijo, da študijska praksa povečuje zaposljivost (Andrews in Higson, 2007, str. 45). Podobno menijo delodajalci. Po podatkih Eurobarometrove raziskave Employers' perception of graduate employability (2010) se pri nas velik delež delodajalcev (92 %) strinja ali močno strinja s trditvijo, da so pri zaposlovanju diplomantov pomembne njihove delovne izkušnje. Na uspešen prehod diplomantov na trg dela imajo največji učinek tiste oblike pridobivanja praktičnih izkušenj, ki so del študijskega programa (Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: key success factors, 2013, str. 12).

Programi mednarodne mobilnosti v izobraževanju prispevajo k razvoju poklicnih in nekaterih drugih veščin, kot so na primer uporaba znanja, odnosi in vrednote, povezane z delom, socialne veščine in veščine, povezane z mišljenjem (European Business Forum on Vocational Training 2014, 2014). Po izsledkih raziskave o učinkih programa Erasmus, ki je bila izvedena leta 2013, študenti med študijem v tujini izboljšajo veščine (odprtost do novih izzivov, reševanje problemov, sprejemanje odločitev ipd.), ki povečujejo njihovo zaposljivost. Nekdanji Erasmus-študenti poročajo, da so izboljšali t. i. mehke veščine (poznavanje tujih držav, sposobnost dela s sodelavci drugih kultur, komunikacijske veščine ipd.). V primerjavi s študenti, ki niso bili vključeni v izmenjavo, imajo boljše možnosti za to, da najdejo prvo zaposlitev, stopnja dolgotrajne brezposelnosti je pri njih za približno polovico manjša. Več kot tretjina Erasmus-študentov, ki so opravljali prakso v podjetju v tujini, je dobila v gostujoči državi ponudbo za zaposlitev ali zaposlitev. Približno desetina

⁵ Generične veščine so na primer sposobnost prilagajanja novim situacijam, komunikacijske veščine, veščine, potrebne za timsko delo, ipd. (Employers' perception of graduate employability, 2010).

⁶ Mehke veščine so na primer poznavanje tujih držav, sposobnost dela s sodelavci iz drugih kultur, komunikacijske veščine ipd. (The Erasmus Impact Study, 2014).

⁷ Learning to growth: what employers need from education and skills, 2012.

⁸ V projektu MISLEM so sodelovali predstavniki visokošolskih ustanov in ustanov s področja poklicnega izobraževanja iz Avstrije, Romunije, Slovenije in Združenega kraljestva (Andrews in Higson, 2007).

⁹ Raziskava HIPPO je bila izvedena od maja 2010 do avgusta 2011 in je zajela 6.280 zaposlenih na visokošolskih zavodih iz držav EU in kandidatkin članic ter članic Evropskega visokošolskega prostora.

nekdanjih Erasmus-študentov je ustanovila lastno podjetje. Delodajalci, ki so bili vključeni v študijo, so se strinjali, da so večšine, ki jih pridobijo študenti med študijem v tujini, zanje koristne (The Erasmus Impact Study, 2014). Mednarodna mobilnost v visokem šolstvu vpliva tudi na kakovost izobraževanja. Pričakuje se, da imajo dejavnosti, ki so sofinancirane prek programa mobilnosti Erasmus, pozitivne učinke na strategije in prakse internacionalizacije visokošolskih zavodov, s čimer prispevajo k izboljšanju kakovosti poučevanja (Klemenčič in Flander, 2013).

Podjetniška dejavnost prispeva k ustvarjanju delovnih mest (Education and Training Monitor 2014, 2014, str. 50). Vključenost študentov v podjetniško izobraževanje spodbuja njihovo ustvarjalnost, krepi samozavest in podjetniško miselnost, vpliva na odločitev za podjetniško dejavnost ter spodbuja ustanavljanje (inovativnih) podjetij in zaposljivost. Študija, ki je zajela alumne devetih univerz v EU,¹⁰ je pokazala, da so imeli posamezniki, ki so bili vključeni v podjetniško izobraževanje, v prvem letu po diplomiranju v povprečju manj težav pri iskanju zaposlitve kot tisti, ki niso bili, stopnja brezposelnosti pa je bila pri njih nižja (Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education, 2012).

Naloga kariernega svetovanja je priprava študenta na vstop na trg dela in lajšanje prehoda iz študija v zaposlitev. Karierno svetovanje lahko prispeva k razvoju veščin za zaposljivost. Karierni svetovalci pomagajo študentom in učnemu osebju. Zadnjim lahko pomagajo s predlogi glede vključevanja praktičnih izkušenj v pedagoški proces, kar vpliva na kakovost pedagoškega procesa (Zahid, 2014). Študenti večšine, ki jih cenijo delodajalci in ki povečujejo zaposljivost, pridobivajo pri študiju in izvenštudijskih dejavnostih (prostočasne dejavnosti, prostovoljstvo ipd.). Karierni svetovalci študentom pomagajo prepoznavati njihov pomen za zaposljivost (Yorke in Knight, 2006).

K zaposljivosti študentov prispevajo tudi uporaba podatkov o kariernih poteh diplomantov in napovedi potreb države po večšinah diplomantov pri oblikovanju študijskih programov in načrtovanju števila vpisnih mest (Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy, 2012, str. 8). Spremljanje kariernih poti diplomantov se lahko izvaja s pomočjo administrativnih virov, študij in anketiranja podjetij, in sicer na ravni države, visokošolskih zavodov in študijskih programov (Gaebel, 2012; Piloting a European Employer Survey on Skill Needs, 2013). Država pridobljene podatke

uporablja pri načrtovanju visokošolske dejavnosti, visokošolski zavodi pa za izboljšanje poučevanja, pripravo učnih načrtov visokošolskih predmetov in izboljšanje kakovosti storitev za študente (karierno svetovanje, načrtovanje študijske prakse) (Gaebel et al., 2012).

4. SPODBUJANJE ZAPOSLOJIVOSTI VPISANIH V TERCIARNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

Države EU spodbujajo zaposljivost študentov z različnimi ukrepi oziroma dejavnostmi. Več kot polovica držav EU redno spremlja zaposljivost diplomantov na ravni države, pridobljene podatke pa uporabljajo pri načrtovanju visokošolske dejavnosti, določanju števila vpisnih mest, akreditacijah novih študijskih programov, dodatnem financiranju posameznih področij ipd. Ponekod je obvezna zastopnost delodajalcev pri oblikovanju kurikulumov in v upravnih odborih visokošolskih zavodov. Skoraj vse države EU financirajo sodelovanje med univerzami in poslovnim sektorjem. Nekatere države dajejo visokošolskim zavodom denarne spodbude za financiranje pridobivanja praktičnih izkušenj študentov. K zaposljivosti lahko prispevajo tudi dualni študijski programi, ki kombinirajo teoretična znanja in delovne izkušnje¹¹ (The European Higher Education Area in 2015, 2015). Večina držav EU izvaja karierno svetovanje za vse vpisane na študij in vključuje delodajalce v zunanje evalvacije (Education and Training Monitor 2015, 2015, str. 70).

Pri nas se izvajajo nekateri ukrepi za povečanje zaposljivosti študentov, ki jih obravnavamo v nadaljevanju, ob tem pa opozarjamo na premalo izkoriščene možnosti na tem področju.

Ugotavljanje potreb podjetij po diplomantih in spremljanje kariernega položaja diplomantov po končanem študiju za potrebe načrtovanja števila vpisnih mest sta pri nas premalo razvita. Leta 2008 je bila izvedena raziskava HEGESCO,¹² ki prikazuje položaj diplomantov pet let po diplomiranju (Allen in drugi, 2009), vendar za razliko od več držav EU nimamo stalnega spremljanja položaja diplomantov na trgu dela (Education and Training Monitor 2015, 2015). To pomanjkljivost naj bi odpravila nadgradnja evidenčnega in analitskega informacijskega sistema za visoko šolstvo v Republiki Sloveniji. Na ravni univerz je spremljanje zaposljivosti diplomantov pomanjkljivo. Kljub temu nekateri visokošolski zavodi preverjajo potrebe po kompetencah diplomantov v gospodarstvu in negospodarstvu (Kakovost v visokošolskem in višješolskem prostoru v letih od 2010 do 2013, 2013, str. 48–49). V EU je primer dobre prakse na področju

¹⁰ V raziskavo so bili zajeti alumni univerz: Chalmers University of Technology (Švedska), Dublin Institute of Technology (Irska), Johannes Kepler University of Linz (Avstrija), J. J. Strossmayer University of Osijek (Hrvaška), Queen's University of Belfast (Združeno kraljestvo), University of Turku (Finska), University of Valencia (Španija), UnternehmerTUM (Nemčija), Utrecht School of Arts (Nizozemska) in alumni European Confederation of Junior Enterprises. V raziskavo so bili zajeti posamezniki, ki so obiskovali podjetniško izobraževanje, in tisti, ki ga niso.

¹¹ Ti programi obstajajo v Belgiji (Valonska skupnost), Nemčiji, Franciji, Španiji in na Poljskem.

¹² Visoko šolstvo kot generator strateških kompetenc.

spremljanja prehoda diplomantov iz študija na trg dela meduniverzitetni konzorcij AlmaLaurea iz Italije, ki vsako leto izda poročili in ažurira bazi podatkov o profilu diplomantov in položaju diplomantov na trgu dela (Since 1994 AlmaLaurea who, why and how).

Visoko šolstvo premalo upošteva potrebe podjetij po veščinah. Zadovoljstvo delodajalcev z veščinami diplomantov je pri nas po podatkih Eurobarometra skromno. Delež anketiranih podjetij, ki se zelo strinjajo, da imajo diplomanti, ki so jih zaposlili v zadnjih treh do petih letih, zahtevane veščine, je namreč majhen.¹³ Za oblikovanje študijskih programov je pomembno tudi, po katerih veščinah bodo povpraševali delodajalci v prihodnje. Za delodajalce je pomembno, da bodo imeli diplomanti v prihodnje sektorsko specifične in generične veščine. Največ jih navaja sposobnost prilagajanja novim situacijam, komunikacijske veščine in veščine, potrebne za timsko delo. Prednost dajejo nekaterim generičnim veščinam, medtem ko so sektorsko specifične veščine na četrtem mestu (Employers' perception of graduate employability¹⁴, 2010). Problem je tudi pomanjkanje podjetniških veščin, kar po podatkih raziskave Eurobarometer Youth on the move (2011) ovira ustanavljanje podjetij.

Glede kakovosti terciarnega izobraževanja so neizkoriščene možnosti. Na mednarodni ravni se kot približno merilo kakovosti terciarnega izobraževanja države pogosto uporablja razmerje med številom študentov in številom pedagoškega osebja. Predvideva se, da manjše število študentov na pedagoškega delavca omogoča večjo uporabo aktivnih oblik poučevanja, kar povečuje možnosti za kakovosten pedagoški proces. Pri nas je to razmerje slabše kot na ravni povprečja enaindvajsetih držav EU, ki so hkrati članice OECD (2013: 16,0), čeprav se je v zadnjih letih izboljšalo zaradi zmanjšanja števila vpisanih in navideznih vpisov ter je v šolskem letu 2014/2015 znašalo 17,2. Kot merilo »kakovosti univerz« se na mednarodni ravni uporabljajo lestvice univerz. Leta 2015 se je na ARWU oziroma Shanghajsko lestvico med 500 najboljših svetovnih univerz uvrstila ena univerza iz Slovenije, in sicer na mesta od 401 do 500. Na Timesovo lestvico svetovnih univerz sta se v študijskem letu 2015/2016 uvrstili dve univerzi iz Slovenije, in sicer na mesta, nižja od 500. Analiza kakovosti v slovenskem visokošolskem in višješolskem prostoru v letih od 2010 do 2013 je pokazala, da so kljub napredku v zadnjih letih na univerzah pomanjkljivosti na več področjih: metodologija ugotavljanja kakovosti, vključevanje študentov, kultura kakovosti, upoštevanje izsledkov samoevalvacij, učinkovitost notranjih sistemov zagotavljanja kakovosti. Možnosti za izboljšave so tudi

v višješolskem strokovnem izobraževanju (Kakovost v slovenskem visokošolskem in višješolskem prostoru v letih od 2010 do 2013).

Delež študentov s slovenskim državljanstvom na študiju v tujini je leta 2013 znašal 2,7 % in se v zadnjih letih ni bistveno spreminjal ter je manjši od povprečja enaindvajsetih držav EU, ki so članice OECD (Education at a Glance 2015, 2015). Pri nas k mobilnosti študentov pomembno prispeva program Erasmus, ki je edini program, za katerega se študenti množično zanimajo (Klemenčič in Flander, 2013, str. 7). Mednarodna mobilnost študentov v okviru izmenjav se povečuje. Število študentov iz Slovenije, na študiju ali praksi v podjetju ali organizaciji v tujini v okviru izmenjav Erasmus,¹⁵ se je v obdobju 2008/2009–2013/2014 povečalo za dobro tretjino, v zadnjem letu jih je bilo 1.792, od tega jih je dobra četrtina odšla na prakso.

Slovenija za razliko od več držav EU ne daje spodbud za pridobivanje praktičnih izkušenj vsem študentom (Education and Training Monitor 2015, 2015). Kljub temu se povezovanje študija s potrebami gospodarstva krepi. Primer uspešnega ukrepa je ukrep sodelovanja študentov visokošolskega študija, visokošolskih zavodov in gospodarstva, ki je bil prvič izpeljan leta 2014. Študenti so v projektih pod vodstvom mentorjev iz izobraževalne in gospodarske sfere razvijali delovno specifične kompetence, znanja in veščine, ki jih v okviru formalnega izobraževanja ne morejo pridobiti. Podjetje je pridobilo idejne rešitve oz. izvedbene študije, analize in raziskave, ki lahko vodijo do novega izdelka, storitve ali inovacije oz. k uvajanju novih ali izboljšanih delovnih procesov in novih pristopov (Novinarska konferenca o projektu Po kreativni poti do praktičnega znanja – povezovanje študija s potrebami gospodarstva, 2014). Nekatera podjetja so študente po končanih projektih zaposlila oziroma še naprej sodelovala z njimi. Ukrepi je bil znova izpeljan leta 2015 in se je okreplil, število vključenih študentov se je povečalo na več kot 2.000 (Rajšelj in Čeh, 2015).

Pri nas se karierno svetovanje krepi, kar je posledica sofinanciranja kariernih centrov na univerzah od leta 2010. Cilj kariernega svetovanja je pravočasno načrtovanje in razvoj karier za uspešno vključevanje na trg dela (Javni razpis za sofinanciranje razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu, 2010). Podobno kot velika večina drugih držav EU tudi Slovenija omogoča karierno svetovanje vsem študentom (Education and Training Monitor 2015, 2015).

5. IZZIVI

Pri nas se je po začetku gospodarske krize ob povečanju števila diplomantov terciarnega izobraževanja in zmanjšanju povpraševanja na trgu dela problem

¹³ Pri nas je 8 % (evropsko povprečje: 27 %).

¹⁴ V raziskavo so bila zajeta podjetja s 50 in več zaposlenimi. Intervjuji so bili izvedeni z zaposlenimi, ki so odgovorni za zaposlovanje novih sodelavcev. Intervjuji so bili izvedeni med 30. 8. in 7. 9. 2010. V raziskavo so bile zajete države EU-27, Hrvaška, Turčija, Norveška in Islandija.

¹⁵ Študij ali praksa v tujini trajata od nekaj mesecev do največ eno leto.

prehoda iz študija v zaposlitev povečal. K zaposljivosti študentov prispeva več dejavnikov, med drugim dejavnosti visokošolskih zavodov. Pri nas visoko šolstvo krepi dejavnosti za povečanje zaposljivosti študentov, kljub temu nas na tem področju čaka še nekaj izzivov.

Visoko šolstvo prispeva k pripravi posameznika na zaposlitev s posredovanjem znanja, po katerem povprašuje trg dela, kar implicira potrebo po spremljanju potreb delodajalcev po znanju in veščinah (Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility, 2011, str. 5, 6). Izziv je tesnejša povezanost vpisa v programe terciarnega izobraževanja z gibanji na trgu dela in njegovimi potrebami, kar bi prispevalo k zmanjšanju neskladij med ponudbo posameznikov s terciarno izobrazbo in povpraševanjem po njih. Pridobivanje generičnih veščin bi bilo treba krepiti. Vzpostavitev spremljanja zaposlenosti diplomantov posameznih študijskih programov in potreb poslovnega sektorja po veščinah diplomantov ter upoštevanje pridobljenih podatkov pri načrtovanju vpisa v študijske programe in oblikovanju učnih načrtov bi prispevala k usklajevanju vpisa v terciarno izobraževanje s potrebami podjetij. Izvajanje raziskav zadovoljstva delodajalcev z veščinami diplomantov bi omogočilo večje upoštevanje potreb podjetniškega sektorja po veščinah pri oblikovanju študijskih programov. Vključevanje ukrepov za razvoj veščin, ki povečujejo zaposljivost, v strategije visokošolskih zavodov bi okrepilo zavezo zaposlenih za skrb za spodbujanje zaposljivosti.

Izziv je krepitev praktičnih, s študijem povezanih delovnih izkušenj študentov. Delodajalci v Sloveniji so mnenja, da bi tesnejše povezovanje študija s svetom dela prispevalo k zaposljivosti študentov (Employers' perception of graduate employability, 2010). To so pokazale tudi izkušnje projekta Po kreativni poti do praktičnega znanja. Zato bi bilo treba pridobivanje praktičnih izkušenj v podjetjih, ki je v preteklih letih prispevalo k povezovanju med visokim šolstvom in gospodarstvom ter zaposljivosti, omogočiti čim večjemu številu študentov. Lowden in drugi (2011) opozarjajo, da je poleg vključenosti posameznika v študijsko prakso z vidika razvoja veščin pomembna tudi njena dolžina. Študijska praksa naj bo ustrezno dolga.

Izziv je izboljšanje kakovosti terciarnega izobraževanja. Analiza kakovosti visokega šolstva in višjih strokovnih šol je opozorila na pomanjkljivo spodbujanje kakovosti v visokem šolstvu in višjih strokovnih šolah. Bolj bi bilo treba spodbujati kakovostno poučevanje in kadrovanje. Nekatera priporočila za izboljšanje kakovosti poučevanja in učenje na visokošolskih zavodih v EU je leta 2013 izdelala delovna skupina za modernizacijo visokega šolstva. Med drugim je priporočila, naj se do leta 2020 vsak pedagog vključi v pedagoško usposabljanje, ki omogoča pridobitev certifikata, stalno pedagoško usposabljanje

pa naj postane obvezno (Report to the European Commission on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions, 2013). Krepiti bi bilo treba tudi druge načine spodbujanja kakovosti (Henard in Roseveare, 2012): centre za razvoj poučevanja, strokovnorazvojne dejavnosti, nagrade za odličnost v poučevanju in tekmovanja za pomembne dosežke, sklade za inovacije v poučevanju, merila za zaposlovanje učiteljev, evalvacije, v katere so vključeni študenti, samoevalvacije, svetovanje in mentorstvo za študente ipd. Večja skrb za kakovost bi omogočila boljše uvrstitve univerz na mednarodne lestvice.

Izziv je povečanje mednarodne mobilnosti študentov in izboljšanje njene kakovosti. Kot ugotavljata Klemenčič in Flander (2013), bi bilo treba bolj izkoristiti možne pozitivne vplive mednarodne mobilnosti študentov in pedagoškega osebja na internacionalizacijo študija doma ter posledično njegovo kakovost. Zato bi bilo treba spremeniti institucionalne politike, ki naj poleg spodbujanja večje mobilnosti vključujejo vključevanje tujih predavateljev v poučevanje, aktivno vključevanje tujih študentov v pedagoški proces ipd.

Vsem študentom, ne glede na študijski program, bi morali zagotoviti možnost pridobivanja podjetniških veščin. Vsak študent naj ima možnost pridobivati podjetniško znanje (Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education, 2012). Programi podjetniškega izobraževanja naj se razlikujejo glede na raven terciarnega izobraževanja (dodiplomska, podiplomska) in področje izobraževanja (Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies, 2008, str. 11, 16, 25–27). Študenti podjetniško znanje lahko pridobivajo v okviru študijskih programov (kot poseben študijski program, v obliki posebnega obveznega ali izbirnega predmeta v okviru študijskih programov različnih področij izobraževanja ali kot vsebine v okviru posameznih predmetov) in izven njih (tečaji, delavnice ipd., ki jih organizirajo visokošolski zavodi, karierni centri na univerzah ipd.).

Izziv je krepitev kariernega svetovanja. Delovna skupina za modernizacijo visokega šolstva priporoča, naj visokošolski zavodi uvedejo svetovanje študentom in potem ko diplomirajo, spremljajo njihove kariere (Report to the European Commission on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions, 2013). Cilje in vsebine vseživljenjske kariere orientacije bi bilo treba sistematično in načrtno vključiti v študijske programe terciarnega izobraževanja in oblikovati smernice za njeno izvajanje (Ažman in drugi, 2015).

Kratkoročno so izzivi izboljšanje prehoda mladih iz študija v zaposlitev in povečanje stopnje delovne aktivnosti, zmanjšanje neskladja veščin ter izboljšanje kakovosti znanja. Srednje- in dolgoročno je izziv zagotavljanje zadostnega števila posameznikov z

ustreznimi veščinami. Povečanje problema prehoda iz študija v zaposlitev po začetku krize je spodbudilo odseljevanje posameznikov s terciarno izobrazbo v tujino. To slabi človeški kapital države in je neugodno z vidika ponudbe terciarno izobraženih na trgu dela, še posebej ob dejstvu, da imajo v tujini največje možnosti diplomanti istih področij izobraževanj kot pri nas. V prihodnje naj bi bilo med vsemi ravnmi izobrazbe povpraševanje največje prav po terciarno izobraženih, saj naj bi bilo po Cedefopovih napovedih veščin do leta 2025 zanje na voljo največ prostih delovnih mest. Vse to lahko privede do pomanjkanja kadrov z ustreznimi veščinami. Ob demografskih spremembah (staranje prebivalstva in s tem povezano zmanjševanje števila aktivnega prebivalstva) bo srednje- in dolgoročni izziv zagotavljanje zadostnega obsega človeškega kapitala z ustreznimi veščinami in kakovostnim znanjem.

Literatura in viri

Academic Ranking of World Universities 2015. Shanghai: Center for World-Class Universities (CWCU) of Shanghai Jiao Tong University.

Allen, J., Coenen, J., Humburg, M., Pavlin, S., Robert, P., Svetlik, I., Velden, R. (2009). V J. Allen in R. van der Velden (ur.). Report on the Large-Scale Graduate Survey: Competencies and early labour market careers of higher education graduates. Ljubljana: FDV, Univerza v Ljubljani.

Andrews, J., Higson, H. (2007). The MISLEM Project. Education, Employment and Graduate Employability: Project Manual. Birmingham: Aston Centre for Research into Higher Education, Learning and Management, Aston Business School, Aston University.

Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU-27: Key Success Factors. (2013). Bruselj: Evropska komisija.

Archer, W., Davison, J. (2008). Graduate Employability: What do employers think and want? London: The Council for Industry and Higher Education.

Ažman, T., Bučar Markič, S., Dizdarević, M., Gornik Mrvar, M., Jenko, G., Jeraj, K., Klemenčič, P., Kuntarič Hribar, I., Lovšin, M., Niklanovič, S., Ponebšek, M., Rajšter, R., Rupar, B., Skarlovnik, M., Vilič Klenovšek, T. (2015). Politike na področju vodenja kariere s priporočili. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Briel, L. W., Evans Getzel, E. (2001). Internships in Higher Education: Promoting Success for Students with Disabilities. Disability Studies Quarterly, št. 1.

Ciriaci, D., Muscio, A. Does university choice drive graduates' employability? MPRA Paper No. 22846. Munchen: Munich Personal RePEc Archive.

Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility. (2011). Bruselj: Evropska komisija.

Council conclusions on the employability of graduates from education and training. (2012). Evropski svet.

Davey, T., Baaken, T., Galan Muros, V., Meerman, A. (2011). HIPPO study. Study on the Cooperation between HEIs and Public and Private Organisations in Europe. University-Business Forum: Innovating together: Partnership for an Entrepreneurial Europe, Enschede, 21. 11. 2011.

De Weert, E. (2011). Perspectives on higher education and development. IHEM/ CHEPS Thematic report. Enschede: Center for Higher Education Policy Studies.

Education and Training Monitor 2014. (2014). Bruselj: Evropska komisija.

Education and Training Monitor 2015. (2015). Bruselj: Evropska komisija.

Education at a Glance 2015. (2015). Paris: OECD.

Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education. (2012). Bruselj: Evropska komisija.

EQAVET indicator 9: Mechanisms to identify training needs in the labour market. Policybrief. (2015). Dublin: European Quality Assurance in Vocational Education and Training.

Employers' perception of graduate employability. Flash Eurobarometer. (2010). Bruselj: Evropska komisija.

Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies. Final report of the expert group. (2008). Bruselj: Evropska komisija.

Erasmus. Facts, Figures & Trends. (2015). Bruselj: Evropska komisija.

Erasmus. Facts, Figures & Trends. (2016). Bruselj: Evropska komisija.

Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy? Eurostat. Statistics in focus 39/2012. Luksemburg. Eurostat.

Europe 2020 targets. Bruselj: Evropska komisija.

European Business Forum on Vocational Training 2014, Bruselj, 23.–24. september 2014. Final report. (2014). Brussels and Taastrup: ICF Consulting services and technopolis Limited 23s Unternehmensberatung GmbH ICF Consulting Services.

European Youth. Flash Eurobarometer 408. (2015). Bruselj: Evropska komisija.

Eurostat Portal page – Population and social condition – Education and training. (2016). Luxembourg: Eurostat.

Fasih, T. Linking education policy to labour market outcomes. Washington: The World Bank, The International Bank for Reconstruction and Development.

Fung, D., Wong, P. S. L. (2012). Using career education and career services to enhance employability. *Asian Journal of Counselling*, 19(1 in 2), 75–96.

Gaebel, M. Tracking students and graduates. Druga mednarodna konferenca DEHEMS – Zaposljivost diplomantov in sistemi visokošolskega izobraževanja, 27.–28. 9. 2012. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

Gaebel, M., Hauschild, C., Muhleck, K., Smidt, H. (2012). Tracking Learners and Graduates Progression Paths TRACKIT. Bruselj: European University Association.

Ghignoni, E., Veashchagina, A. (2012). Educational qualifications mismatch in Europe. Is it supply or demand driven? Working paper, št. 154. Rim: Sapienza Università di Roma.

Grotkowska, G., Wincenciak, L., Gajderowicz, T. (2012). Determinants of graduates' labour market success across domains: a comparative analysis. V S. Pavlin in M. Melink (ur.). *Employability of Graduates and Higher Education Management Systems*, str. 65–87. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Hager, P., Holland, S., Becket, D. (2002). Enhancing the Learning and Employability of Graduates: The role of Generic skills. B-Hert position paper, št. 9. Melbourne: Business/Higher Education Round Table.

Hanusek, E. A., Woessmann, L. (2007). The Role of Education Quality in Economic Growth. World Bank Policy Research Working Paper 4122. Washington: World bank.

Hanusek, E. A., Woessmann, L. (2010). How much do educational outcomes matter in OECD countries? IZA discussion paper, št. 5401. Bonn: The Institute for the Study of Labour.

Harvey, L. (2003). Transitions from Higher Education to Work. Sheffield: Centre for Education and Inclusion Research, Sheffield Hallam University.

Hauschildt, K., Gwosc, C., Netz, N., Mishra, S. (2015). Social and economic conditions of student life in Europe. Eurostudent V. 2012–2015. Synopsis of indicators. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Healy, A., Perkman, M., Goddard, J., Kempton, L. (2014). Measuring the impact of university-business cooperation. Bruselj: Evropska komisija.

Heijke, H., Meng, C., Ris, C. (2002). Fitting to the job: the Role of Generic Competencies in Adjustment and Performance. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht university.

Henard, F., Roseveare, D. (2012). Fostering Quality Teaching in Higher Education: policies and practices. Paris: OECD.

Javni razpis za sofinanciranje nadaljnega razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu v letih 2013–2015. (2013). Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport.

Javni razpis za sofinanciranje razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu. (2010). Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.

Kakovost v visokošolskem in višješolskem prostoru v letih od 2010 do 2013. (2013). Ljubljana: Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost.

Learning to growth: what employers need from education and skills. Education and skills survey 2012. (2012). London: CBI.

Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., Lewin, J. (2011). Employers' Perceptions of the Employability Skills of New Graduates. Glasgow: University of Glasgow.

McGuinness, S., Sloane, P. (2009). Labour market mismatch among UK graduates: an analysis using REFLEX data. IZA Discussion paper 4168. Bonn: The Institute for the Study of Labour.

Modernisation of Higher Education in Europe. Eurydice Brief. (2015). Bruselj: Educational, Audiovisual and Cultural Executive Agency.

Novinarska konferenca Po kreativni poti do praktičnega znanja – povezovanje študija s potrebami gospodarstva. (2014). Ljubljana: Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije.

Pavlin, S. Employability of higher education graduates: projects, studies and institutional practice. EURASHE 23rd Annual conference, Split, 9.–10. 5. 2013. Split: EURASHE.

Piloting a European employer survey on skill needs. (2013). Solun: Cedefop.

Podatki CMEPIUS o številu Erasmus-študentov, Slovenija. Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja.

Progress towards the Lisbon objectives in education and training. (2008). Bruselj: Evropska komisija.

Rajšelj, S., Čeh, M. (2015). Po kreativni poti do praktičnega znanja (PKP). V A. Vidmar, Lampe, K., Sattler, D. (Ur.) Z razvojem ljudi uspevamo, str. 23–28. Ljubljana: Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije.

Ramos, R., Surinach, J., Artis, M. (2009). Regional economic growth and human capital: the role of overeducation. IZA discussion paper št. 4453. Bonn.

Report to the European Commission on improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions. (2013). Bruselj: High Level Group on the Modernisation of Higher Education.

Since 1994 AlmaLaurea who, why and how. Bologna: AlmaLaurea.

SI-STAT podatkovni portal. Demografsko in socialno področje – Izobraževanje. (2016). Ljubljana: SURS.

SI-STAT podatkovni portal. Demografsko in socialno področje – Prebivalstvo. (2016). Ljubljana: SURS.

Skill supply and demand up to 2025. Slovenia. Solun: European Centre for the Development of Vocational Training.

Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«). Uradni list Evropske unije 2009/C 119/02.

Teijeiro, M., Rungo, P., Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, junij, 286–295.

The Erasmus impact study. Effects of mobility on the skills and employability of the students and the internalization of higher education institutions (2014). Bruselj: Evropska komisija.

The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report. (2015). Bruselj: Evropska komisija, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Eurydice.

World University Rankings 2015–2016. London: Thomson Reuters.

Yorke, M., Knight, P. T. (2006). Embedding Employability into the Curriculum. Learning and Employability Series. York: The Higher Education Academy.

Youth on the move. Flash Eurobarometer. (2011). Bruselj: Evropska komisija.

Zahid, G. (2014). Role of Career Education Advisor/Expert and Teaching Quality in Student Employability Skills as the Outcome of Higher Education. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. MCSER Publishing, Rim, 5 (27), 669–674.

Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). Uradni list RS, št. 40/2012.