

Kontekst instytucjonalny przechodzenia z edukacji wyższej do pracy – przykład fiński

Krzysztof Czarnecki

Katedra Pracy i Polityki Społecznej,
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Artykuł podejmuje tematykę procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy oraz zatrudnialności. Na podstawie fińskich rozwiązań instytucjonalnych obecnych na poziomie polityki państwa oraz na poziomie uczelni wyższych, podjęta zostaje próba wyciągnięcia z nich wniosków dla polskiej polityki szkolnictwa wyższego. Zdaniem autora, fiński przykład pozwala zakwestionować dominujące podejście, w którym absolwenci występują tylko jako podaż odpowiadająca na popyt rynku pracy, a zatrudnialność jest tylko cechą indywidualną.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe w Finlandii, przejście z edukacji wyższej do pracy, zatrudnialność, polityka szkolnictwa wyższego.

Wprowadzenie

Od lat 70., w kontekście dominujących w dyskursie publicznym debat związanych z planowaniem zapotrzebowania na pracowników (*manpower planning*) oraz w sytuacji umasowienia studiów i wzrostu bezrobocia wśród młodzieży, problem przejścia z edukacji wyższej do pracy (*tertiary school-to-work transition*) zaczął zyskiwać na znaczeniu. Przebieg tego procesu oraz poziom zatrudnialności (*employability*) absolwentów stają się kluczowymi czynnikami świadczącymi o jakości i efektywności kształcenia, a w konsekwencji także ważnym elementem strategii edukacyjnych¹.

¹ Por. P. G. Altbach, L. Reisberg, L. E. Rumbley, *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*, Executive summary: a Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education.

Głównym paradygmatem, w którym prowadzono badania w tym zakresie była teoria kapitału ludzkiego. Choć, jak uważają Osmo Kivinen i Sakari Ahola, teoria ta dość dobrze przewiduje związki pomiędzy edukacją a zarobkami, to nie opisuje w sposób szczegółowy rzeczywistych procesów społecznych wpływających na zatrudnienie absolwentów; innym słowy nie potrafi ona wytłumaczyć, jak jednostki o danym poziomie „wyedukowania” znajdują takie a nie inne zatrudnienie². Obecnie na wielu rynkach pracy, nawet po znalezieniu zatrudnienia, aby podtrzymać poziom zatrudnialności, pracownik powinien ciągle monitorować inne oferty, pielęgnować swoje sieci społeczne i kapitał kulturowy³. Zatrudnialność w dużej mierze zależy także od kontekstu (rodzaj uczelni i jej instytucje, polityka państwa w obszarze szkolnictwa wyższego i rynku pracy itp.) w jakim odbywało się kształcenie danej osoby. Wobec tego, warto przyjrzeć się bliżej uczelnianemu otoczeniu instytucjonalnemu procesów przejścia z edukacji wyższej do pracy⁴.

Mimo pewnych dość znaczących podobieństw historycznych w przebiegu procesów politycznych i ewolucji struktury społecznej⁵, nie będzie celem tego artykułu próba odnalezienia takich instytucji, czy też modelowych rozwiązań, które Polska mogłaby od Finlandii skopiować. Po pierwsze wymagałoby to analogicznego rozpoznania i przedstawienia polskiego kontekstu przejścia z edukacji wyższej do pracy; po drugie, autor nie jest przekonany co do możliwości planowej i efektywnej implementacji instytucji z jednego kraju do

² O. Kivinen, S. Ahola, *Higher education as human risk capital. Reflections on changing labour markets*, „Higher Education” 1999, (38), s. 193–194.

³ M. Granovetter, *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, Chicago 1995; B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2010.

⁴ Takie podejście do problemu zatrudnialności absolwentów znajduje oparcie w ustaleniach definicyjnych Lee Harveya, który odróżnia zatrudnialność indywidualną (czyli szanse studenta/absolwenta na znalezienie pracy) od instytucjonalnej (czyli ektywności danych instytucji lub polityk w ułatwianiu i umożliwieniu jednostce osiągnięcia zatrudnialności) patrz: L. Harvey, *Defining and measuring employability*, „Quality in Higher Education” 2001, 7(2). Ta pierwsza w przeważającej mierze zależy od kształcenia na wcześniejszych etapach edukacji, kapitału społecznego i kulturowego oraz struktury i stanu gospodarki (w tym rynku pracy) danego kraju. Czynniki te nie wchodzą w zakres niniejszej analizy. Przedmiotem zainteresowania jest zatrudnialność instytucjonalna, związana z rozwiązaniami obecnymi w obszarze fińskiego szkolnictwa wyższego.

⁵ Na przykład utrzymywanie się przez długi okres peryferyjnego statusu gospodarki (na dobrą sprawę aż do początku lat 90.), zależność handlowa od Związku Radzieckiego, lata okupacji, agrarna struktura społeczna, homogeniczność etniczna po 1945 roku, relatywnie wysoki poziom poczucia tożsamości narodowej, spory wpływ niemieckiej kultury na instytucje prawne, polityczne i społeczne (w tym uniwersytety).

drugiego (zob. koncepcja *path dependence*⁶). Ponadto kariery absolwentów przebiegają w poszczególnych krajach Europy według różnych ścieżek⁷. Złożoność i odmienność kontekstu pewnych procesów społeczno-ekonomicznych nie oznacza jednak, że na poziomie teoretycznym, z usystematyzowanej analizy doświadczeń Finlandii⁸ nie można wyciągać wniosków, które mogłyby rzucić nowe światło na sposób definiowania problemów i celów w polskiej polityce w obszarze szkolnictwa wyższego⁹. Dokonanie takiej analizy i podjęcie próby wyciągnięcia stosownych wniosków dla Polski są głównymi celami tego artykułu.

Kontekst funkcjonowania fińskiego szkolnictwa wyższego

W Finlandii istnieje dualny system szkolnictwa wyższego. Zdaniem Matti Lindberga Finlandia, wraz z Niemcami, reprezentuje jeden z trzech typów modeli instytucjonalnej specyfiki przygotowywania do zawodu na poziomie szkoły wyższej. Kształceniem typowo uniwersyteckim zajmuje się w tych krajach rozproszony, wertykalnie nie zróżnicowany system uniwersytetów, a zadaniem sektora politechnik/szkół zawodowych jest przygotowywanie studentów do pracy zawodowej w wąsko wyspecjalizowanej dziedzinie. Łączy je także wysoki i stabilny poziom uregulowania rynku pracy¹⁰.

Państwo fińskie, co typowe dla krajów nordyckich, wciąż odgrywa przebiegającą rolę, przenikając kluczowe sfery życia społecznego – także rynek pracy oraz szkolnictwo wyższe. Od lat 80. Finlandia obrała za narodowy cel budowę

⁶ P. Pierson, *Increasing Returns, Path dependence, and the Study of Politics*, "American Political Science Review" 2000, 94/2.

⁷ O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market Relevance of European University Education*, "European Journal of Education" (w druku).

⁸ Autor czuje się w obowiązku przyznać, że ze względu na nieznamość języka fińskiego nie był w stanie poddać analizie niektórych artykułów naukowych, *policy papers* publikowanych przez rząd, a także analiz publikowanych przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, które są w Finlandii istotnymi graczami politycznymi wpływającymi na kształt polityki w zakresie szkolnictwa wyższego w kontekście jego relacji z rynkiem pracy. Niedogodność ta częściowo została zrekompensowana informacjami i opiniami uzyskanymi od prof. Sakariiego Aholi oraz dr Jouniego Nurmi podczas wywiadu przeprowadzonego w Research Unit for the Sociology of Education – jednostce badawczej Uniwersytetu w Turku.

⁹ Szczególnie, że i tak są one w Polsce określane „z zewnątrz” w procesie wdrażania zaleceń OECD bądź realizacji założeń Procesu Bolońskiego.

¹⁰ M.E. Lindberg, *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*, "Higher Education" 2009, (58), s. 340.

społeczeństwa informacyjnego opartego na innowacjach i skandynawskim typie państwa dobrobytu. Do kluczowych elementów fińskiego systemu innowacji Manuel Castells i Pekka Himanen zaliczyli:

1. Aktywną publiczną politykę innowacji – opartą na dużych inwestycjach w badania i rozwój; publicznym, darmowym systemie szkół wyższych wysokiej jakości, tworzącym ludzkie zaplecze dla innowacyjności (poprzez kształcenie nowych przedsiębiorców, pracowników firm i hakerów), finansującym badania i rozwój Fińskim Funduszu na Rzecz Technologii i Innowacji (TEKES) oraz „państwowym kapitałiscie” – Narodowym Funduszu Badań i Rozwoju (SITRA) zapewniającym wsparcie finansowe ryzykownych innowacji w korporacjach.
2. Innowacje w biznesie – inspirowane przez działania publiczne, ostatecznie jednak oparte na zdolnościach korporacji do przyciągania i zatrzymywania pracowników oraz wykorzystywania ich umiejętności dla celów badań i rozwoju oraz przetwarzania innowacji w produkty.
3. Innowacje hakerów – napędzane przez utalentowane jednostki, często wspierane przez systemy publiczne, na przykład darmowe szkolnictwo wyższe czy granty studenckie. Hakerów i biznes łączą firmy, które ci zakładają bądź które ich zatrudniają, jak również fakt przejmowania ich innowacji przez korporacje¹¹.

Należy podkreślić, że system edukacji w Finlandii w jego obecnym kształcie nie wykształcił się na skutek rozwoju społeczno-gospodarczego w stronę gospodarki opartej na wiedzy – oba procesy były ze sobą sprzężone i wzajemnie się napędzały. Można powiedzieć, że na skutek oparcia fińskiej gospodarki na sektorze wysokich technologii, została ona uzależniona od kreatywnych ludzi, którzy nauczyli się uczyć i potrafią efektywnie i produktywnie wykorzystywać swoje umiejętności¹².

Rozwój państwa dobrobytu wiązał się w Finlandii z gwałtownym wzrostem liczby miejsc pracy w sektorze publicznym, który aż do lat 90. przyjmował ponad połowę nowych absolwentów wyższych uczelni, redukując wśród nich problem bezrobocia do minimum¹³. Sytuacja zmieniła się na skutek recesji pierwszej połowy lat 90., kiedy to stopa bezrobocia wzrosła do 16%, a dług

¹¹ M. Castells, P. Himanen, *Społeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2009, s. 92–93.

¹² O kluczowej roli, jaką odgrywa w ich kształceniu przed-universytecka edukacja zob. P. Sahlberg, *Education policies for raising student learning: the Finnish approach*, „Journal of Education Policy” 2007, 22(2).

¹³ O. Kivinen, S. Ahola, *Higher education as human risk capital. Reflections on changing labour markets*, „Higher Education” 1999, (38), s. 192.

publiczny osiągnął próg 60% PKB. Cięcia w sektorze publicznym sprawiły, że problem zatrudnialności znów znalazł się w centrum uwagi fińskich badaczy i polityków¹⁴. Mimo tymczasowych problemów, Finlandia pozostała liderem jeśli chodzi o kwestie zatrudnialności i łatwości przechodzenia z edukacji wyższej do rynku pracy¹⁵, o czym świadczą dane zebrane w sierpniu 2008 roku przez Aarresaari (akademicka sieć biur karier) w ramach ogólnokrajowej ankiety badającej przebieg karier absolwentów uniwersyteckich studiów magisterskich z 2003 roku¹⁶. Wykazała ona, że sytuacja absolwentów na rynku pracy jest całkiem dobra. Jedynie 1 na 3 absolwentów nie miał pracy przez co najmniej jeden dzień po ukończeniu studiów. Pięć lat po uzyskaniu dyplomu zatrudnionych było 84% absolwentów, a posiadających status bezrobotnego – jedynie 2%. Podczas tych pięciu lat, 70% mężczyzn i 50% kobiet było w pewnym momencie na bezrobociu, przy czym średni czas poza pracą wynosił 8 miesięcy. Ponad 70% ankietowanych stwierdziło, że wykonywana przez nich praca odpowiada ich kwalifikacjom, a około 60% wykorzystuje przy niej umiejętności nabyte podczas studiów. Łącznie, 5 lat po studiach pracowało 95% mężczyzn i 78% kobiet, przy czym 16% kobiet (i tylko 1% mężczyzn) było na urloпах rodzicielskich. Poziom zatrudnienia absolwentów wszystkich kierunków jest wyższy niż średni poziom zatrudnienia osób, które zakończyły edukację na poziomie szkoły średniej¹⁷.

Wskaźniki jakości zatrudnienia także są dość pozytywne. 79% mężczyzn i 66% kobiet posiadało stałe zatrudnienie, 9% mężczyzn i 5% kobiet wykonywało pracę w niepełnym wymiarze godzin. 47% pracowało w sektorze

¹⁴ A. Puhakka, J. Rautopuro, V. Tuominen, P. Vuorinen-Lampila, *Current employability and graduate employment research in Finland*, w: *Higher education research in Finland. Emerging structures and contemporary issues*, red. S. Ahola, D.M. Hoffman, Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Jyväskylä 2012, s. 360–361.

Warto podkreślić niebywałe bogactwo baz danych umożliwiających fińskim instytucjom badawczym analizę procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy, Składa się ono z baz międzynarodowych (np. CHEERS) oraz zintegrowanej bazy krajowej prowadzonej przez sieć Academic Career Services (Aarresaari), w której uczestniczą prawie wszystkie uniwersytety. Przeprowadzane badania charakteryzują się bardzo wysokim poziomem zwrotu ankiet.

¹⁵ U. Teichler, H. Schomburg, *Higher Education and Graduate Employment in Europe, Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Higher Education Dynamics Series, Springer 2006.

¹⁶ Objęte nią były wszystkie fińskie uczelnie wyższe oprócz 4 akademii sztuk pięknych. Warto odnotować wysoki, 56% zwrot ankiet (54% efektywnego zwrotu), co dało próbę wynoszącą 6692 osób. Badania będą przeprowadzane panelowo, w cyklu 5-letnim (A. Puhakka et al., *Current employability...*, op. cit., s. 361). Dostęp do wyników ankiety można uzyskać przez Finnish Social Science Data Archive (FSD).

¹⁷ Finnish Social Science Data Archive (FSD) <http://www.fsd.uta.fi/en/>. Data dostępu 25.09.2012.

publicznym, a 43% w prywatnym. Dwie trzecie osób w ciągu tych 5 lat miało co najmniej dwóch pracodawców, a 14% – co najmniej czterech. Ponad 35% zmieniał sektor w którym byli zatrudnieni. Skalę problemu tzw. „przeedukowania” (*over-education*) w Finlandii, w ocenie ankietowanych studentów, obrazuje poniższa tabela:

Tabela 1. Skala problemu „przeedukowania” w Finlandii (opracowanie własne na podstawie w/w ankiety)

Zadania w miejscu pracy a poziom wykształcenia	Pierwsza praca (%)	Obecna praca (%)
poniżej (a)	11	3,3
częściowo poniżej (a)	20	11,2
zgodne z (b)	60	72,2
przekraczające (c)	9	13,2

(a) – „przeedukowanie”

(b) – dopasowanie

(c) – „niedoedukowanie”

Źródło: opracowanie własne.

Umiejętnościami najbardziej potrzebnymi, zdaniem ankietowanych, w ich obecnym miejscu pracy, były: rozwiązywanie problemów (82%), praca zespołowa (82%), komunikowanie w języku fińskim (80%), pozyskiwanie informacji (80%), umiejętności organizacyjne (78%).

Przeciętny okres od ukończenia studiów do profesjonalnego zatrudnienia (*professional employment*)¹⁸ wynosi jedynie 1,3 roku¹⁹.

W jakim kontekście instytucjonalnym Finowie osiągają tak dobre wyniki?

Rozwiązania na poziomie polityki państwowej²⁰

W Finlandii, bardzo wiele zawodów i stanowisk pracy, szczególnie w sektorze publicznym, jest ściśle regulowanych przez ustalenia negocjacyjne pomię-

¹⁸ Rozumianego jako pierwsza stała praca o charakterze zawodowym, zgodna z nabytymi kompetencjami.

¹⁹ O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market Relevance of European University Education*, „European Journal of Education” (w druku).

²⁰ Ta oraz następną część tekstu poświęconą rozwiązaniom na poziomie uniwersytetów zostały opracowane na podstawie analizy następujących dokumentów: *Education and Research 2007–2012. A development plan*, Ministry of Education and Culture, Department for Education

dzy państwem, pracodawcami i związkami zawodowymi. Często zawierają one sztywną listę wymagań odnośnie kompetencji potencjalnych pracowników (na przykład posiadanie konkretnego dyplomu, tytułu, ukończenie określonych studiów itp.). Profile niektórych zawodów, jak nauczycieli lub pracowników socjalnych, określone są ściśle w aktach legislacyjnych. Zebrane łącznie, stanowią sporą bazę informacji na temat oczekiwań pracodawców, szczególnie że stosunkowo wielu pracowników jest zatrudnionych w sferze publicznej (19,4% w 2009 roku).

Wśród celów politycznych zamieszczonych w corocznym raporcie fińskiego Ministerstwa Edukacji i Kultury z 2011 roku nie ma ani słowa o zatrudnialności. Głównym celem ma być uczynienie z Finlandii kraju o najwyższym poziomie kompetencji na świecie w 2020 roku. Dopiero w sektorowych raportach, takich jak *Higher Education Institutions 2009*, zaznacza się, że „w zależności od swojego profilu, uniwersytety zapewniają dostępność siły roboczej i korpusu badawczego”, sposób organizacji studiów „przyspiesza proces przechodzenia do świata pracy” oraz że uniwersytety i politechniki „zwiększą poziom kooperacji z aktorami rynku pracy oraz systemem innowacji”. Raporty takie jak ten cytowany są jednocześnie powszechnie dostępnymi ewaluacjami poziomu realizacji założonych celów.

Oczekiwania względem uniwersytetów i politechnik są wyraźnie odmienne. Uniwersytety mają „konsolidować warunki prowadzenia badań naukowych wysokiej jakości, działań artystycznych i równych szans na karierę badawczą”, podczas gdy politechniki powinny koncentrować się raczej na „nauczaniu i przedsiębiorczości powiązanych z rynkiem pracy, działalnością artystyczną, potrzebami regionalnymi, a w szczególności badaniami i rozwojem związanym z przedsiębiorstwami, wspólnotami pracowników oraz trzecim sektorem”. Uniwersytety są więc traktowane bardziej jako instytucje badawcze, w których nauczanie opiera się na prowadzonych badaniach, a politechniki jako międzydyscyplinarne jednostki edukacji zawodowej i prowadzące badania „stosowane”, bliżej związane z regionalnymi potrzebami rynku pracy.

Głównym narzędziem polityki w poruszonym tutaj aspekcie jest jednak Plan Rozwoju (*Development Plan*). Zawarte są w nim przede wszystkim określone w cyklach trzyletnich liczby studentów (średnie w danym okresie), któ-

and Science Policy 2008; *Education and Research 2011–2016. A development plan*, Ministry of Education and Culture, Department for Education and Science Policy 2012; *Annual Report 2011*, Ministry of Education and Culture; *Audit of the Quality Assurance System of the Helsinki School of Economics*, Finnish Higher Education Evaluation Council 10:2008; *Evaluation of the Bologna Process Implementation in Finland*, Finnish Higher Education Evaluation Council 6:2012; *Higher education institutions 2009*, Publications of Ministry of Education, Finland 2009:51.

rzy zostaną przyjęci na studia w danej dyscyplinie (nie na danym kierunku!) w skali całego kraju. Jest to tzw. *numerus clausus*. Wyznaczanie tych liczb leży w gestii Ministerstwa Edukacji i Kultury, które dokonuje tego na podstawie prognoz rynku pracy dostarczanych przez Ministerstwo Pracy²¹ (obecna sięga roku 2025). Następnie, przedmiotem negocjacji z poszczególnymi uczelniami jest liczba studentów, jaką będą one mogły przyjąć oraz cele w postaci oczekiwanej liczby absolwentów danych studiów. Alokacja miejsc na poszczególnych kierunkach jest już obowiązkiem uczelni wyższych, co ma zwiększyć ich odpowiedzialność za antycypowanie i odpowiednie reagowanie na zmiany na rynku pracy. Poziom realizacji celu zawartego w Planie Rozwoju wpływa na poziom dofinansowania uczelni z budżetu państwa. Procedura ta dotyczy wszystkich stopni oprócz nadawanego przez uniwersytety tytułu ukończenia studiów licencjackich, gdzie cele wyznaczane są bardziej ogólnie: wyznaczana liczba studentów I roku dotyczy całego uniwersytetu, a nie poszczególnych dyscyplin.

Kolejnymi narzędziami są system zapewniania jakości, które nadzoruje autonomiczny organ ewaluacyjny – Finnish Higher Education Evaluation Council (FHEEC), oraz system krajowych ram kwalifikacji, który zgodnie z wymogami Procesu Bolońskiego kładzie szczególny akcent na uwzględnianie rozwoju kompetencji potrzebnych na rynku pracy w celach nauczania.

Od 2006 roku z inicjatywy rządu oraz Rady Polityki Naukowej i Technologicznej działa Klaster Kompetencji Strategicznych (SHOK). Instytucja ta jest finansowana ze środków publicznych i ściśle współpracuje z sektorem prywatnym. Jej celem jest zapewnienie wysokiej, długookresowej konkurencyjności fińskiej gospodarki poprzez rozpoznanie i wspieranie rozwoju kompetencji pracowników potrzebnych w sektorach o kluczowym dla kraju znaczeniu: energii i ochrony środowiska, inżynierii metali, obróbki drewna, służby zdrowia oraz usług i technologii komunikacyjnych i informatycznych.

Rozwiązania na poziomie uczelni wyższych

Do podstawowych narzędzi polityk prowadzonych przez uczelnie wyższe w celu zwiększenia zatrudnialności swych studentów oraz „wygładzania” procesu przejścia z edukacji wyższej na rynek pracy, Teichler i Kehm zaliczają: wprowadzenie warstwy „praktycznej”, czyli doświadczenia w miejscu pracy, do curriculum; zawiązywanie relacji pomiędzy uczelnią a pracodawcami;

²¹ Rozmówcy podkreślali wysoką nietransparentność tego procesu oraz nie opieranie polityk na dowodach dostarczanych przez analizy naukowe.

podtrzymywanie związków z absolwentami oraz tworzenie instytucji doradztwa zawodowego²². Dodać można do tego analizę potrzeb rynku pracy i losów absolwentów. W jakiej formie narzędzia te wdrażane są przez fińskie uczelnie wyższe?

a) wprowadzanie warstwy „praktycznej” do programów nauczania

Jednym z głównych celów Procesu Bolońskiego jest zbliżenie edukacji wyższej do oczekiwań rynku pracy. Finlandia jest krajem, który gorliwie i dość wcześnie rozpoczął jego implementację. Choć sylabusy przedmiotów w większości przypadków uległy znacznej rewizji (w przeciwieństwie do programów studiów), to w powszechnym odczuciu pracowników uniwersyteckich jej głównym celem było wdrożenie nowej, dwucykłowej struktury studiów akademickich, a nie wzrost wartości uzyskanego stopnia na rynku pracy. Ponadto programy studiów na danym kierunku oparto na modułach, co znacznie ogranicza sporą wcześniej elastyczność wyboru poszczególnych przedmiotów.

W innej ankiecie, na którą powołują się autorzy ewaluacji wdrażania Procesu Bolońskiego w Finlandii, do kluczowych kompetencji oczekiwanych od absolwentów uniwersytetów pracodawcy zaliczają bardzo ogólne umiejętności: analizowania i wykorzystywania informacji, pracy w ramach sieciowo zorganizowanych społeczności oraz zarządzania zasobami ludzkimi, procesami i projektami. Sakari Ahola komentując to badanie zaznacza, że pracodawcy są w pełni świadomi ograniczeń związanych z istotą kształcenia uniwersyteckiego i nie oczekują od uczelni, że wyposaży ona studentów w umiejętności przydatne w miejscu pracy lepiej niż zrobią to oni sami na wczesnym etapie zatrudnienia – tym bardziej, że zakres obowiązków, szczególnie w sektorze usług, jest zmienny i jednocześnie (w danym momencie) bardzo wyspecjalizowany.

Inne przykłady środków orientujących kształcenie bardziej na rynek pracy obejmują: projekty badawcze realizowane wspólnie z przedsiębiorstwami, wykłady gościnne osób spoza uniwersytetu, rozwój przedsiębiorczości, praktyki i staże, zamawianie przez firmy prac dyplomowych oraz wizyty studyjne w miejscach pracy. Ponadto do programu studiów licencjackich włączono kształtowanie tzw. „umiejętności praktycznych”, lecz był to raczej rezultat zwykłej dystrybucji kursów pomiędzy stopniem magisterskim a licencjackim niż dążenia do uczynienia stopnia niższego bardziej „zawodowym”. W innym dokumencie programowym, ministerstwo wyraża opinię, że gwałtowne zmiany

²² U. Teichler U., B. Kehm, *Towards a New Understanding of the Relationships between Higher Education and Employment*, „European Journal of Education”, 30(2) 1995, s. 125–126.

w świecie pracy często mogą być trudne do uchwycenia przez politykę edukacyjną. W związku z tym, za najlepsze rozwiązanie, już realizowane na fińskich uniwersytetach, uznano skoncentrowanie kształcenia na studiach licencjackich na ogólnych i trwałych kompetencjach.

b) zawiązywanie relacji pomiędzy uczelnią a pracodawcami

W organach zarządczych większości uniwersytetów i politechnik zasiadają przedstawiciele świata pracy. Politechniki mają ponadto organy o charakterze doradczym funkcjonujące przy każdym programie dyplomowym lub przy danym kierunku studiów. W ich skład także wchodzi przedstawiciele pracodawców, których zadaniem jest współtworzenie programów nauczania oraz informowanie o kompetencjach, na które istnieje zapotrzebowanie w danym sektorze. Wiele szkół wyższych zawiązało partnerstwa z przedsiębiorstwami mające na celu zacieśnienie współpracy: organizowanie wspólnych przedsięwzięć R&D oraz tworzenie możliwości odbywania praktyk w miejscu pracy. Pracodawcy w Finlandii są wyjątkowo dobrze zorientowani na temat tego, co absolwenci studiowali²³.

c) podtrzymywanie relacji z absolwentami oraz tworzenie instytucji doradztwa zawodowego

Podstawową jednostką organizacyjną działającą w tym obszarze są biura karier, które istnieją na większości fińskich uczelni wyższych i cieszą się sporą renomą zarówno wśród pracodawców jak i studentów – *de facto* działają niczym publiczne agencje pośrednictwa pracy. Identyfikacja oczekiwań rynku pracy wobec wykształcenia absolwentów i odpowiednia do nich adaptacja wymagają dobrze działającego systemu wspomagającego planowanie studiów i kariery. Sprzyjać temu ma wprowadzony w 2006 roku wobec wszystkich studentów wymóg tworzenia indywidualnego planu studiów. W zależności od kierunku i uczelni, plany te odgrywają zróżnicowaną rolę, uzależnioną od charakteru współpracy biur karier ze studentami. W większości przypadków są one swoistymi kontraktami między uczelnią a studentem, określającymi oczekiwane postępy w toku studiów (kolejno zrealizowane kursy i zdobywane kwalifikacje). Długookresowość planu ma sprzyjać łączeniu myślenia o studiach z myśleniem o karierze. Podejmowane są też działania mające na celu zwiększanie wiedzy

²³ O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market Relevance of European University Education*, "European Journal of Education" (w druku).

nauczycieli akademickich na temat sytuacji na rynku pracy odpowiednim dla ich przedmiotem nauczania. Mimo wdrażania nowych instytucji²⁴, wielu pracowników akademickich powątpiewa w możliwość dostosowania doradztwa zawodowego oferowanego na uczelni do potrzeb i sytuacji życiowej każdego studenta.

Podtrzymywanie więzi z absolwentami, którzy wnoszą doświadczenie i kontakty zdobyte na rynku pracy, odbywa się głównie za pośrednictwem rad absolwentów, składających się z przedstawicieli różnych sektorów oraz interesariuszy uczelni. Byli studenci zaangażowani w sieć powiązań z ich *alma mater* pracują też często jako mentorzy świeżo upieczonych absolwentów, mający ułatwić im odnalezienie miejsca na rynku pracy.

d) analizy potrzeb rynku pracy i losów absolwentów

Podstawową formą oddziaływania uczelni na otoczenie jest produkcja wyposażonej w wysokie kompetencje siły roboczej. Uczelnie, świadome oczekiwań społecznych i politycznych zachęt z tym związanych, prowadzą we współpracy z interesariuszami prognozy potrzeb rynku pracy. Efektywność tych działań mierzona jest poziomem zatrudnienia absolwentów. Wszystkie uczelnie fińskie prowadzą także regularne badania losów absolwentów, głównie przy pomocy ankiet przeprowadzanych i analizowanych przez biura karier, czasem także przez organizacje absolwentów lub studentów (na przykład uczelnie ekonomiczne korzystają z badań SEFE – Fińskiego Stowarzyszenia Absolwentów Szkół Biznesowych). Ponadto brane pod uwagę są raporty fińskiego urzędu statystycznego (Statistics Finland) na temat kompetencji posiadanych przez posiadaczy poszczególnych typów dyplomów, a także wnioski z indywidualnie nawiązywanych kontaktów z pracodawcami.

Przeprowadzona analiza nie sugeruje jakoby fiński system szkolnictwa wyższego charakteryzował się rozwiązaniami politycznymi odbiegającymi w jakiś szczególny sposób od tych stosowanych lub implementowanych w innych krajach Procesu Bolońskiego. Można natomiast stwierdzić, że wyróżnia go kompleksowość, rozumiana jako konsekwentne wdrażanie i koegzystencja rozmaitych rozwiązań w ramach poszczególnych jednostek organizacyjnych. Z pewnością najbardziej charakterystycznymi instytucjami są (a) *numerus*

²⁴ Jedną z nich jest projekt rozwoju modeli studiów i kariery o nazwie *Valtti Project* (<http://valtti.wordpress.com/>). Uczestniczy w nim łącznie 7 uczelni. Opracowują one na podstawie wspólnych doświadczeń najkorzystniejsze ścieżki przejścia z edukacji wyższej do pracy, a także szkolą kadry w zakresie doradztwa zawodowego i coachingu. Jego cele sprzężone są z celami ministerialnymi – mają doprowadzić do skrócenia przeciętnego czasu studiów.

clausus, czyli regulacja podaży absolwentów przez państwo, (b) odmiennie rozłożone akcenty na dostosowywanie kształcenia do rynku pracy pomiędzy uniwersytetami (bardziej nastawionymi na kreatywność) oraz politechnikami (nastawionymi na rozwój regionalny) oraz (c) wysoce rozwinięte usługi informacyjno-doradcze. O potencjalnym znaczeniu dwóch pierwszych kwestii dla zatrudnialności będzie jeszcze mowa poniżej (znaczenie trzeciej wydaje się dość oczywiste). Zostaną one osadzone w kontekście charakterystyki pewnych specyficznych dla Finlandii cech procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy, omawianych zgodnie z następstwem jego etapów: wyboru studiów, przebiegu studiów, podejmowania pracy w czasie studiów oraz stabilizacji na rynku pracy.

Problemy procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy

Wybór studiów

Pozycja zawodowa fińskich absolwentów często stabilizuje się dopiero podczas pierwszego okresu zatrudnienia zgodnego z uzyskanym wykształceniem²⁵. Podkreśla to rolę tego wykształcenia i sprawia, że wielu studentów jest gotowych przedłużyć i zmieniać studia, aby tylko osiągnąć potencjalnie bardziej wartościowe kwalifikacje. Z pewnością nie utrudnia tego brak opłat za studia w Finlandii²⁶. Prestiż instytucji, która stoi za wykształceniem kandydata jest więc co najmniej tak ważny jak faktyczny zakres możliwych do uzyskania kompetencji. Ponadto w Finlandii, gdzie dyplom uniwersytecki cieszy się większym prestiżem niż politechniczny, poziom mobilności wertykalnej (między typami uczelni, najczęściej z mniej do bardziej prestiżowych), przewyższa mobilność horyzontalną (między kierunkami)²⁷. Dowodzi to, że kwestia statusu wykształcenia jest dla wielu ważniejsza niż szansa uzyskania innych, być może bardziej pożądaných na rynku pracy, umiejętności. Z tego też powodu do politechnik na ogół trafiają mniej uzdolnieni absolwenci szkół średnich. Nadawanie im charakteru bardziej zawodowego ma więc charakter jak najbardziej usprawiedliwiony.

²⁵ Mowa tutaj o wspomnianym już wcześniej *professional employment*, czyli stabilnej pracy w zawodzie zawartym w standardowych klasyfikacjach zawodów (operacjonalizacja tego pojęcia a także etapów procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy – zob. *Ibidem*).

²⁶ M.E. Lindberg, *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*, "Higher Education" 2009, (58), s. 346.

²⁷ *Ibidem*, s. 351.

Przebieg studiów

Za słabość systemu, fińskie ministerstwo edukacji uznaje opóźnione rozpoczynanie studiów i uzyskiwanie dyplomu, a także wielokierunkowość. Ponad 40% osób w przedziale wiekowym 20–29 lat studiuje (średnia w krajach OECD wynosi 25%), a średni okres studiów wynosi 6,3 lat, przy średnim okresie między ukończeniem szkoły średniej a początkiem studiów wynoszącym aż 4,6 lat²⁸. Do czynników spowalniających studia ministerstwo zalicza między innymi łączenie studiów z pracą. Jednym z głównych tematów obecnej debaty nad polityką szkolnictwa wyższego w Finlandii jest w związku z tym determinacja rządu w działaniach mających na celu zwiększenie liczby studentów przechodzących „tradycyjną” ścieżkę studiów i przyspieszenie przez to procesu wchodzenia przez nich na rynek pracy²⁹. Lindberg dowodzi jednak (na podstawie badań 9 krajów zachodnich), że polityka ta ma niewielkie szanse na sukces, gdyż przyspieszenie momentu zdobycia dyplomu może łatwo prowadzić do wydłużenia procesu poszukiwania pracy po ukończeniu studiów³⁰. W związku z tym nie można oceniać efektywności kształcenia uniwersyteckiego patrząc tylko na poziom zatrudnienia absolwentów i porównując go z kosztami kształcenia, gdyż, po pierwsze, skrócenie przeciętnego okresu studiów może ograniczyć koszty kształcenia lecz jednocześnie zmniejszyć szanse na szybkie i pożądane zatrudnienie (szanse na nie zmniejsza każdy okres na bezrobociu i poza systemem edukacji). Po drugie, zatrudnialność zależy także od innych polityk i instytucji będących poza zasięgiem kontroli danej uczelni (choćaby ustalane liczby przyjętych na studia i absolwentów, lub, jak w przypadku Polski, związana z algorytmem podziału dotacji motywacja do utrzymywania jak największej liczby studentów). Dylemat ten pokazuje, jak sposób definiowania problemu (mniejsza efektywność systemu ze względu na zbyt długie i przez to kosztowne dla uniwersytetów studiowanie) wpływa na dobór rozwiązań

²⁸ O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market Relevance of European University Education*, „European Journal of Education” (w druku).

²⁹ Ibidem.

³⁰ M.E. Lindberg, „At the Frontier of Graduate Surveys” *Assesing participation and employability of graduates with master's degree in nine European countries*, „Higher Education” 2007, 53(5), zob. także argumenty przytoczone poniżej.

Choć, jednocześnie, prestiż wykonywanego zawodu nie zależy od idealnego typu przejścia z edukacji wyższej na rynek pracy, czy to standardowego, opóźnionego standardowego, łączącego studia z pracą czy przedłużonego bez jasnej struktury (M.E. Lindberg, *Connections between the differentiation of higher education participation and the distribution of occupational status. A comparative study of seven European countries*, „European Societies” 2007, 9(4), s. 560).

(wprowadzenie bodźców do obierania „tradycyjnej” ścieżki studiów)³¹. Byłyby one prawdopodobnie inne, gdyby za problem obrano instytucjonalne warunki sprzyjania zatrudnialności³².

Bardzo popularne na poziomie studiów licencjackich, i ułatwione przez elastyczny system podstawy programowej wiodącej (*major*) i dodatkowej (*minor*), jest studiowanie przedmiotów z różnych dyscyplin (szczególnie w ramach nauk społecznych), a także spontaniczne zmiany głównego przedmiotu studiów³³. To „szukanie” nie oznacza jednak, że łączność pomiędzy systemem szkolnictwa wyższego a rynkiem pracy jest słaba – gdyby tak było mobilność następowałaby w stronę bardziej „zawodowych” kierunków, a jest odwrotnie. Jeżeli dodamy do tej wysokiej mobilności wydłużanie okresu studiów i wysoką jakość pierwszego zatrudnienia połączoną z niskim poziomem mobilności na wczesnych etapach kariery (tylko co trzeci absolwent zmienia na tym etapie pracodawcę³⁴), można wyciągnąć z doświadczenia fińskiego następujący wniosek: mobilność międzykierunkowa, międzyprzedmiotowa i łączenie, a czasem przeplatanie, studiów z nabywaniem doświadczenia zawodowego³⁵ mogą zwiększać zatrudnialność i dywersyfikację podaży pracy – z jednej strony dostarczając rynkowi mało wymagającej pod kątem jakości zatrudnienia siły roboczej, a z drugiej prowadząc do wzrostu liczby absolwentów o rozmaitych zdolnościach, doświadcze-

³¹ Zastanawia także pewna niekonsekwencja rządu fińskiego, który nie zauważa, że jednym z głównych źródeł nie-tradycyjnego studiowania (głównie mobilności) jest *numerus clausus*, który ograniczając liczbę miejsc na studiach popularnych (np. zarządzanie kulturą) prowadzi do tworzenia się kolejek (*queuing*) – studenci, którzy nie dostają się w pierwszej próbie podejmują inne studia, traktują je „tymczasowo” i za rok próbują po raz kolejny dostać się na kierunek wymarzony.

³² Kivinen i Nurmi dowodzą, że moment wejścia na studia, czas ich trwania i moment ich ukończenia nie są najważniejszymi czynnikami wpływającymi na wspieranie zawodowych karier studentów i absolwentów, patrz: O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market...*, op. cit.

³³ M.E. Lindberg, *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*, „Higher Education” 2009, (58), s. 354.

³⁴ Nawet jeżeli uznamy, że jest to „aż” co trzeci, to ze względu na to, że zapotrzebowanie na konkretne umiejętności różni się w zależności od rodzaju pracy, a także, w przypadku tego samego rodzaju, między sektorami, wniosek przedstawiony poniżej pozostaje istotny również dla tej „jednej trzeciej”, która dzięki elastycznemu programowi studiów będzie lepiej przystosowana do zmian miejsca pracy.

³⁵ Czyli, jak nazywa to Lindberg, nie-tradycyjne formy studiowania, które podejmują głównie studenci przeświadczeni o tym, że takiej formy aktywności wymaga od nich rzeczywistość masowego kształcenia uniwersyteckiego oraz społeczeństwa wiedzy, patrz: M. Lindberg, *Is it worth Being „Traditional” in An Era of Mass Individualization?*, „Higher Education in Europe” 2005, 30(3–4). Najczęściej forma ta kończy się wraz ze znalezieniem i zabezpieczeniem pożądanego stanowiska pracy, patrz: M.E. Lindberg, *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*, „Higher Education” 2009, (58), s. 357.

niach i kwalifikacjach. Na poziomie rozwiązania politycznego (*policy solution*), implikowałoby to dążenie do ułatwiania studentom komponowania własnego programu studiów, interdyscyplinarności, wielokierunkowości itd. Uznanie waloru takich postaw i zachowań dla przyszłej jakości siły roboczej kwestionuje obecne podejście do efektywności szkolnictwa i zatrudnialności absolwentów, oparte na dążeniu do jak najszybszej specjalizacji.

Studia a praca

Finlandia jest wyjątkowa ze względu na liczbę studentów, którzy zaczynają w trakcie studiów pracę i kontynuują ją po ich zakończeniu. Dotyczy to aż połowy studentów uniwersytetów (z których ok. 40% pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy) i jednej trzeciej politechnik. Lindberg zaznacza jednak, że nie jest to dowód na kwitujący rynek pracy dla absolwentów, lecz konsekwencja dość typowego dla Finlandii zjawiska przedłużania studiów³⁶.

Jak podkreślają Kivinen i Nurmi, stopniowe przechodzenie ze studiów na rynek pracy, kończące się wraz z uzyskaniem dyplomu, stało się częścią narodowej kultury studiowania. W dokonany przez tych autorów w 2003 roku zestawieniu 9 krajów³⁷ poświęconym łączeniu studiów i pracy, Finlandia osiągnęła najwyższy wynik we wszystkich analizowanych kategoriach: czasu spędzonego podczas studiów w pracy na pełen etat związanej z przedmiotem studiów (średnio 14 miesięcy), proporcji tego czasu do łącznego czasu studiów (18%), oceny stopnia powiązania zatrudnienia w czasie studiów z przedmiotem studiów (0.45 w skali 0–1) oraz procentu osób kontynuujących pracę w tym samym zawodzie po zdobyciu dyplomu lub znajdujących pracę po studiach bez aktywnego jej poszukiwania (29%)³⁸.

Stopniowa akumulacja zawodowych, specjalistycznych kompetencji w trakcie studiów i („albo” w przypadku niektórych studiów specjalistycznych, jak prawo lub medycyna) uzyskany stopień dostarczają studentom kwalifikacji rozpoznawanych przez organizacje zawodowe i pracodawców – wystarczających, by znaleźć miejsce na rynku pracy bez pozyskiwania żadnych innych formalnych kwalifikacji. Sprzyja temu, szczególnie w odniesieniu do zawodów regu-

³⁶ Ibidem, s. 354.

³⁷ Pozostałymi analizowanymi krajami były: Austria, Norwegia, Holandia, Niemcy, Włochy, Hiszpania, Szwecja i Anglia (w kolejności od kraju w którym studenci pracowali najwięcej do kraju w którym pracowali najmniej).

³⁸ Zob. O. Kivinen, J. Nurmi, *Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. Higher Education and Work: A Comparison of Ten Countries*. "Comparative Education" 2003, 39(1), s.94.

lowanych w sektorze publicznym, system *numerus clausus*, sterujący podażą wykwalifikowanej siły roboczej³⁹.

Do stosowanych na uczelniach fińskich narzędzi mających na celu nadanie studiowaniu wymiaru bardziej zbliżonego do życia organizacyjnego w miejscu pracy zalicza się m.in. treningi konkretnych umiejętności technicznych (na przykład obsługa specyficznego programu komputerowego), staże i praktyki oraz organizacja zajęć i realizacja projektów w konkretnym przedsiębiorstwie. Działania tego typu mają na celu również zwiększenie motywacji studentów do studiowania oraz zmniejszenie potrzeby podejmowania pracy w trakcie studiów. Aholu i Nurmi są sceptyczni wobec szansy osiągnięcia tego drugiego celu ze względu na to, że studenci fińscy pracują nie tylko po to, by zebrać doświadczenia zwiększające szanse na pożądane zatrudnienie po studiach, lecz, w co najmniej równym stopniu, by utrzymać wysoki poziom konsumpcji – realywnie hojny system dofinansowywania studiów (przy kulturowej normie uniezależnienia się od rodziców w wieku lat 18) nie wystarcza, by zapobiec zjawisku deprivacji materialnej po opuszczeniu domu rodzinnego. Wielu studentów pracuje więc, by utrzymać dotychczasową jakość życia. Ograniczenie zjawiska pracy studenckiej wywarłoby ponadto niekorzystny wpływ na lokalne rynki pracy – szczególnie na firmy usługowe, dla których studenci są bardzo wartościowi jako energiczni, elastyczni, kompetentni i relatywnie nisko opłacani pracownicy⁴⁰.

Wejście na rynek pracy

Już chociażby dlatego, że liczba miejsc na poszczególnych dyscyplinach studiów (*numerus clausus*) określana jest w toku politycznego procesu, praktycznie niemożliwe jest zdefiniowanie optymalnej dla rynku pracy podaży. Jej determinanty zawsze będą w dużej mierze polityczne, szczególnie że muszą uwzględniać także aspiracje studentów. Sprawia to, że na rynku pracy absolwentów istnieje ciągła nadwyżka podaży nad popytem. Mimo to, większość z nich ostatecznie znajduje zatrudnienie odpowiadające ich oczekiwaniom i wykształceniu. Być może dlatego, że popyt był większy niż planiści (zarówno w firmach jak i na poziomie państwa) przewidywali, lub dlatego, że absolwenci sami wytworzyli dodatkowy popyt na skutek działań o charakterze innowacyjnym i przedsiębiorczym?⁴¹

³⁹ Ibidem, s. 97.

⁴⁰ Por. O. Kivinen, J. Nurmi, *Labour Market...*, op. cit.

⁴¹ Być może jest to jeden z niewielu procesów gospodarczych w których podaż tworzy własny popyt?

W tym kontekście zastanawia sens ustalania *numerus clausus*, tym bardziej, że, jak zauważają Kivinen i Ahola⁴², jest to proces bardzo pracochłonny i kosztowny. Powołując się na George Psacharopoulou, wskazują także na nierealistyczność celu politycznego w postaci dopasowania edukacji do rynku pracy oraz sugerują jego porzucenie poprzez „odzawodowienie” szkoły i skoncentrowanie procesów nabywania „praktycznych” umiejętności w miejscach pracy⁴³. Podsumowując swój artykuł, krytykują przekształcanie uniwersytetów w „agencje pośrednictwa pracy”.

Wnioski dla polskiej dyskusji o dostosowywaniu uczelni do rynku pracy

W obecnej reformie szkolnictwa wyższego w Polsce zastanawia narzucanie wszystkim uczelniom tych samych celów i wymogów w odniesieniu do zbliżenia ich relacji z rynkiem pracy. Może to zwiększyć poziom frustracji w instytucjach tradycyjnie nie związanych ze światem pozaakademickim (np. wydziały nauk humanistycznych) oraz ograniczyć zróżnicowanie systemu – uczelnie będą dążyły do wprowadzenia wystandaryzowanych rozwiązań, które, jak pokazują wnioski z przebiegu implementacji krajowych ram kwalifikacji na fińskich uniwersytetach, mogą przybrać charakter jedynie formalny. Bardziej korzystne wydaje się tworzenie, w oparciu o kryteria celu działania i przedmiotu nauczania, dwóch rodzajów uczelni – czysto akademickich oraz ściśle związanych z regionalnym światem pracy, czyli ewolucja w stronę systemu dualnego. Rolę pierwszych mogłyby przyjąć obecne uniwersytety, rolę drugich – np. politechniki, uczelnie ekonomiczne i przyrodnicze. W obecnych warunkach polskich można założyć, że pierwsze będą cieszyły się większym prestiżem, a drugie większą zatrudnialnością swoich absolwentów.

Przy koniecznej w Polsce (ze względu na słabość wsparcia finansowego studentów ze strony państwa, wysokie nierówności społeczne, wzrastający poziom aspiracji konsumenckich oraz zaostrzenie konkurencji o miejsca pracy dobrej jakości) akceptacji łączenia studiów z pracą, należy, po pierwsze, rozbudować usługi informacyjne i doradcze oraz wzmocnić współpracę z lokalnymi pracodawcami w celu zwiększenia procentu studentów pracujących w branżach

⁴² O. Kivinen, S. Ahola, *Higher education as human risk capital. Reflections on changing labour markets*, „Higher Education” 1999, (38), s. 205.

⁴³ Por. także idea *work-based learning*, w: *Work-based Learning. Prospects and Challenges*, red. O. Kivinen, H. Silvennoinen, P. Puustelli, Ministry of Education, Helsinki 1999.

związanych z ich przedmiotem studiów. Pozwoli to zwiększyć zakres nabywanych przez nich w trakcie studiów kompetencji, nie pozbawiając ich przy tym źródeł dochodu. Po drugie, należy ułatwić godzenie studiów z pracą poprzez tworzenie warunków wertykalnej i horyzontalnej mobilności w ramach studiów oraz nabywania różnorodnych i indywidualnie profilowanych doświadczeń edukacyjnych (także mogących pozytywnie wpłynąć na zatrudnialność).

System sztywnej regulacji podaży przez państwo i system silnie uzależniającej dotację podmiotową dla uczelni od liczby studentów zdają się reprezentować dwie skrajności: pierwsza przedkłada planowanie siły roboczej ponad aspiracje i zainteresowania młodzieży, druga (wbrew oficjalnej retoryce) czyni odwrotnie. Wydaje się, że najbardziej korzystnym rozwiązaniem byłby system sytuujący się gdzieś pomiędzy niewydajnym i niepopularnym rozwiązaniem fińskim a obecnym rozwiązaniem polskim, tworzącym bodźce niekorzystne dla przebiegu procesu przejścia z edukacji wyższej do pracy. Jego kształt powinien zostać wypracowany w ramach koordynowanej przez rząd deliberacji z udziałem przedstawicieli jak najszerszego grona interesariuszy uczelni.

Sprzyjanie „nie-tradycyjnym” ścieżkom studiów i kariery uzasadnia także potrzeba politycznego wykorzystania studiów jako „buforu” (lub „przechowalni”) ograniczającego bezrobocie wśród absolwentów, które jest związane ze strukturalnymi słabościami polskiej gospodarki (wysoka podaż prac prostych i niska prac złożonych). Słabości te sugerują także potrzebę tworzenia warunków dla większej innowacyjności, na wzór fińskiej transformacji lat 80. i 90. Przykład tego kraju pokazuje, że w złożonym i zmieniającym się w trudny do przewidzenia sposób świecie pracy, dla rozwoju gospodarczego i społecznego równie ważne jak wiedza i kompetencje są czynniki takie jak równe szanse dla wszystkich, bezpieczeństwo socjalne zachęcające do przedsiębiorczości i ryzyka, kreatywność, nastawienie na badania i rozwój, usieciwienie i wysoka jakość środowiska⁴⁴.

Ostatnia reforma struktury studiów w Finlandii, przeprowadzana pod szyldem Procesu Bolońskiego, doprowadziła do większej współpracy z pracodawcami przy planowaniu edukacji na poziomie wyższym. Obejmuje ona aktywny ich udział w projektowaniu programów i przedmiotów studiów. Wpływ ten wciąż nie jest jednak regularny i bezpośredni. Przedstawiciele uniwersytetów podnoszą w tym kontekście marginalizowaną w oficjalnym dyskursie OECD⁴⁵ ideę uczelni wyższej jako producenta innowacji dla przedsiębiorstw – pioniera

⁴⁴ Por. P. Sahlberg, *Education policies...*, op cit.

⁴⁵ Zob. J. Kauko, S. Diogo, *Comparing higher education reforms in Finland and Portugal: different contexts, same solutions?*, „Higher Education Management and Policy” 2011, 23(3).

i inicjatora nowych produktów i form działalności na rynkach, przyciągającym do współpracy podmioty poszukujące nowych rozwiązań i ludzi (absolwentów) zdolnych je wdrażać. W sprzyjających warunkach, przepływ informacji i wsparcia dla przedsięwzięć rozwojowych powinien być dwustronny.

U podłoża kierunku reform promowanego przez OECD i Unię Europejską leży założenie, że rozwój technologiczny, organizacyjny i ekonomiczny istotnie wpływa na popyt na konkretne wiedzę i wykszolenie (często nie dodaje się przy tym, że obok kompetencji obejmują one także kwestie takie jak poziom zdyscyplinowania, podporządkowania i, szerzej, sposób zachowania pracownika w miejscu pracy), czyli na siłę roboczą określonego typu. Jeżeli tak jest w istocie, to pojawia się pytanie, czy nie jest to system sprzężony zwrotnie. Czy nie jest tak, że jakość siły roboczej w postaci absolwentów jest istotną determinantą rozwoju technologicznego i ewolucji rynków?

Jeżeli tak, to czy faktycznie za problem należy uznać samonapędzający się wzrost poziomu wykształcenia populacji, który zachodzi „obok” zmian struktury zawodowej i popytu na określony typ wykszolenia? Przykład fiński pokazuje, że przededukowanie oraz niedopasowanie (*mismatch*) popytu i podaży wcale nie muszą znajdować się na szczycie problemów polityki rynku pracy i szkolnictwa wyższego, bez względu na aktualną zatrudnialność absolwentów. Poza tym, czy nie są one bardziej problemem niewłaściwie funkcjonującego rynku pracy niż złej struktury kształcenia? Czy nie powinny być raczej interpretowane jako sytuacja, w której zasoby w postaci wiedzy i umiejętności ludzkich są nieodpowiednio kanalizowane przez świat pracy?

Bibliografia

- Ahola S., Mesikämmen J., *Finnish Higher Education Policy and the Ongoing Bologna Process*, "Higher Education in Europe" 2003, XXVIII (2).
- P. G. Altbach, L. Reisberg, L. E. Rumbley, *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*, Executive summary: a Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education.
- Castells M., Himanen P., *Spółeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2009.
- Granovetter M., *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, Chicago 1995.
- Harvey L., *Defining and measuring employability*, "Quality in Higher Education" 2001, 7(2).
- Kauko J., Diogo S. *Comparing higher education reforms in Finland and Portugal: different contexts, same solutions?*, "Higher Education Management and Policy" 2011, 23(3).

- Kivinen O., Ahola S., *Higher education as human risk capital. Reflections on changing labour markets*, "Higher Education" 1999, (38).
- Kivinen O., Nurmi J., *Unifying Higher Education for Different Kinds of Europeans. Higher Education and Work: A Comparison of Ten Countries*. "Comparative Education" 2003, 39(1).
- Kivinen O., Nurmi J., *Labour Market Relevance of European University Education*, "European Journal of Education" (w druku).
- Kivinen O., Nurmi J., Salminiitty R., *Higher Education and Graduate Employment in Finland*, "European Journal of Education" 2000, 35(2).
- Lindberg M., *Is it worth Being „Traditional” in An Era of Mass Individualization?*, "Higher Education in Europe" 2005, 30(3–4).
- Lindberg M.E., *„At the Frontier of Graduate Surveys” Assessing participation and employability of graduates with master’s degree in nine European countries*, "Higher Education" 2007, 53(5).
- Lindberg M.E., *Connections between the differentiation of higher education participation and the distribution of occupational status. A comparative study of seven European countries*, "European Societies" 2007, 9(4).
- Lindberg M.E., *Diverse Routes from School, via Higher Education, to Employment. A Comparison of Nine European Countries*, Turun yliopisto, Turku 2008.
- Lindberg M.E., *Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom*, "Higher Education" 2009, (58).
- OECD Reviews of Tertiary Education: Finland*, OECD 2009.
- Pierson P., *Increasing Returns, Path dependence, and the Study of Politics*, „American Political Science Review" 2000, 94/2.
- Puhakka A., Rautopuro J., Tuominen V., Vuorinen-Lampila P., *Current employability and graduate employment research in Finland*, w: *Higher education research in Finland. Emerging structures and contemporary issues*, red. Ahola S., Hoffman D.M. Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Jyväskylä 2012.
- Sahlberg P., *Education policies for raising student learning: the Finnish approach*, "Journal of Education Policy" 2007, 22(2).
- Sławecki B., *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Statistics Finland (http://www.stat.fi/index_en.html)
- Teichler U., Kehm B., *Towards a New Understanding of the Relationships between Higher Education and Employment*, "European Journal of Education" 1995, 30(2).
- Teichler U., Schomburg H., *Higher Education and Graduate Employment in Europe, Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Higher Education Dynamics Series, Springer 2006.
- Work-based Learning. Prospects and Challenges*, red. Kivinen O., Silvennoinen H., Puustelli P., Ministry of Education, Helsinki 1999.

Summary

Institutional Context of Tertiary School-to-work Transition – the Finnish Case

The article tackles some problems of tertiary school-to-work transition and employability. Through the analysis of Finnish policy solutions at the state and organizational level and, experiences and processes in this country with regard to the problems considered, the author attempts to infer some conclusions for the current Polish higher education policy. In the view presented, the Finnish case allows to question dominating approach to the problems which considers graduates only as a supply responding to a labour market demand, and employability solely as a personal feature.

Keywords: Finnish higher education, tertiary school-to-work transition, employability, higher education reform.

Резюме

Институциональный контекст перехода от учебы в вузе к работе – финский пример

Статья затрагивает тему процесса перехода от учебы в вузе к работе, а также трудоустройства. На основе финских институциональных решений, имеющих место на уровне государства и на уровне высших учебных заведений, предпринимается попытка извлечь из них выводы для польской политики высшего образования. По мнению автора, финский пример позволяет усомниться в правильности преобладающего подхода, согласно которому выпускники институтов – это лишь предложение, удовлетворяющее спрос рынка труда, а трудоустройство является только индивидуальной чертой.

Ключевые слова: система высшего образования в Финляндии, переход от учебы в вузе к работе, трудоустройство, политика высшего образования.

Krzysztof Czarnecki

Magister politologii, doktorant na Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Zajmuje się ekonomią polityczną sektora publicznego, ze szczególnym akcentem na szkolnictwo wyższe.