

UVODNIK

Družba znanja je eden od najbolj pogosto uporabljenih konceptov v mnogih analizah in raziskavah sprememb v sodobnih družbah. V Centru za preučevanje organizacij in človeških virov smo se v zadnjem letu ukvarjali tudi z uporabo in kritično analizo koncepta na področju dela in zaposlovanja. Tako so nastali članki, ki so del tega tematskega sklopa. V njih avtorji obravnavajo nekatere vidike prehoda sodobnih družb v družbo znanja ter potencial koncepta družbe znanja kot analitičnega orodja analize tega prehoda.

Kanjuo Mrčelova in Ignjatović sta se osredotočila na dve razsežnosti analize: družbeno umeščenost koncepta in razvoja družbe znanja ter na sedanje razsežnosti in področja kritične analize koncepta družbe znanja v povezavi s področjem dela in zaposlovanja. Izzivi družbe znanja na področju dela in zaposlovanja se kažejo v novih neenakostih glede na vključenost ali pridobitev pozitivnih rezultatov družbe znanja (kot na primer rušenje ravnovesja med zasebnim in delovnim življenjem, intenzifikacija dela in negativni vidiki novih načinov organizacije dela in zaposlitvenih praks) in v obnavljanju že obstoječih neenakosti na novih področjih (na primer digitalna ločnica ali poklicna segregacija na podlagi spola, starosti, izobrazbe).

Koncept družbe znanja, izbrani indikatorji ter lastnosti družbe znanja in njihova pojavnost v praksi so družbeno umeščeni. Rezultati projekta EUFORIA so pokazali, da se družbe znanja v državah EU razvijajo neenakomerno in z različno hitrostjo v smeri diferenciranih družb znanja, ki poudarjajo specifične lastnosti določene družbe in specifične odnose med akterji znotraj nje. V sodobnih družbah se prekrivajo stare značilnosti in neenakosti, ki jih prinašajo družbe s svojo tradicijo in dosedanjim delovanjem, z novimi značilnostmi in neenakostmi, ki so značilne za nove oblike organizacije dela in zaposlovanja na prehodu v družbo znanja.

Iličev članek obravnava socioekonomsko vlogo patenta kot pravice intelektualne lastnine za spodbujanje ustvarjanja znanja, pospeševanje inoviranja in inovacijske konkurence v družbi znanja. Ker so inovacije eden od temeljnih »produktov« in karakteristik združbe znanja, število patentov pa njen možni indikator, narašča pomen varstva pravic intelektualne lastnine kot neoprijemljivega premoženja v sodobnih gospodarstvih. Avtor analizira tri ekonomske argumente proti tradicionalni in v prid alternativni konkurenčni ekonomski teoriji patentov, katere ključno sporočilo je, da patent ne preprečuje proste uporabe v izumu razkritega znanja kot inputa za RR konkurenčnih inovacij. Kot pravica intelektualne lastnine v družbi znanja patent nikomur ne preprečuje izkoriščanja oziroma uporabe znanja iz patentne dokumentacije; in ne pomeni niti pravnega niti ekonomskega monopola, kot sicer predpostavlja ekonomska teorija. Ilič trdi, da lahko sklepamo, da je v družbi znanja s patenti na voljo več akumuliranega eksplicitnega znanja in posledično je v njej prisoten večji inovacijski potencial, ki se lahko sprošča skozi RR konkurenčnih inovacij.

Štebe in Mesner Andolškova v svojem članku analizirata upravljanje znanja v organizacijah oziroma kako je proces upravljanja znanja povezan s poslovno strategijo v podjetju, strategijo in politiko upravljanja človeških virov, z vzpostavlja-

njem potrebe po znanju samem, njegovim razvojem, kako se to povezuje z odstotki zaposlenih, ki so vključeni v izobraževanje, z metodami širjenja znanja v organizaciji in s komunikacijskimi kanali. Proces oblikovanja znanja v organizacijah se pojavlja kot družbeni proces, ki ga je treba upravljati. V nadaljevanju se avtorja osredotočata na to, kako organizacije v Evropi (Veliki Britaniji, Nemčiji, Švedski, Nizozemski, Češki in Sloveniji) upravljajo te procese in v katerih organizacijah in katerih državah je ta proces upravljanja znanja bolj razvit ter kateri od zgoraj naštetih dejavnikov je v ospredju. Avtorja predpostavita, da sindikati in delavski sveti pozitivno vplivajo na oblikovanje široke platforme upravljanja znanja v organizacijah.

Paulin in Svetlik predstavita študijo primera srednjega menedžerja v hotelski dejavnosti poljskega turističnega središča Krakov. Z njo poskušata identificirati poklicne spremembe in razložiti, kako ranljiva je v družbi znanja struktura poklicnih nalog in kompetenc ter z njimi povezana identiteta posameznika. Na temelju identifikacije ključnih dejavnikov, ki vplivajo na spreminjanje poklicnih nalog, ugotavljata, kako so ti dejavniki povezani z različnimi dimenzijami poklicne profesionaliziranosti: razmeroma trajnimi in v času obstojnimi delovnimi nalogami, poklicno identiteto, poklicno etiko ter poklicno organiziranostjo. Profesionalizacija namreč pojasnjuje logiko organizacijske in družbene delitve dela, socialne stratifikacije, zaposlovanja in delovanja trga delovne sile. V naštetih kontekstih namreč opisuje, kako družbene skupine organizirajo in nadzorujejo uporabo poklicnega znanja.

Članki v tem tematskem sklopu so se dotaknili samo nekaterih tem prehoda evropskih družb v družbe znanja. Namen članov Centra za preučevanje organizacij in človeških virov je, da v prihodnje nadaljujejo analizo družbe znanja na še nekaterih področjih, povezanih z delom in zaposlovanjem (položaj mladih, slabše in bolj izobraženih, žensk, starejših, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, organizacija časa) in tako prispevajo k celovitejšemu razumevanju sodobnih družbenih sprememb.

*Gostujoča urednika
Aleksandra Kanjuo Mrčela
Miroljub Ignjatović*