

Janina KOSMAŁA

Miejsce pracy jako przejawy wielokulturowości

Ewolucja miejsca pracy

Miejsce pracy człowieka ulega wielu przeobrażeniom. Porównanie stanowiska pracy dawniejszego i dzisiejszego pozwala mówić o jego wielkiej ewolucji.

Pierwotnie miejsce pracy człowieka było niesprecyzowane w sensie jego lokalizacji i znajdowało się wszędzie tam, gdzie akurat człowiek miał sprzyjające warunki do wykonania zadań, które dziś nazywalibyśmy pracą. Miejsce pracy było zatem rozproszone terytorialnie i mogło być lokalizowane w przypadkowych miejscach. Jego charakterystyczną cechą była przejściowość, przelotność – było to miejsce pracy, które istniało krótko; kilka godzin lub kilka dni. Wyposażenie tych miejsc było przypadkowe, człowiek posługiwał się narzędziami kamiennymi udoskonalonymi tak, aby umożliwiała wykonywanie pracy. Inną jego cechą był brak całkowity lub tylko częściowy tak ważnych elementów, które dziś kojarzą się natychmiast z miejscem pracy. Wymienić tu należy przede wszystkim brak sfery obudowy materialnej, to jest mniejszych lub większych pomieszczeń, hal produkcyjnych, a także brak biur, administracji. Kolejną cechą, której nie posiadały omawiane tu miejsca pracy – to brak formalnych stałych struktur organizacyjnych.

Miejsce pracy determinowane było w późniejszych wiekach wieloma czynnikami, bardzo zróżnicowanymi – od czynników klimatycznych poprzez czynniki technologiczne, organizacyjne, ale także determinowane było przez tradycje i czynniki kulturowe.

Wszystko to sprawiło, że miejsce pracy ulegało przemianom, ewoluowało i zmieniało się wraz z przechodzeniem człowieka od fazy rolniczej do fazy produkcji przemysłowej. Miejsce pracy było zatem coraz bardziej wyodrębnione. To już nie było miejsce pracy połączone z miejscem zamieszkania, a człowiek nie posługiwał się już narzędziami kamiennymi.

W tych coraz wyraźniej wyodrębnionych miejscach pracy zajęcia ludzkie wyraźnie podzielone były na zajęcia wiejskie i miejskie (nierolnicze). Na wsi miejscem pracy nadal były przestrzenie: pola, lasy, pastwiska, łąki, sady. Miasta stały się siedzibą miejsc pracy, w których zajęcia ludzkie miały formę zorganizowaną i były coraz bardziej wyodrębnione. Miejsce pracy nie było już określone przez posiadłości ziemskie pana feudalnego, ale zaczęło być lokalizowane w warsztatach rzemieślniczych a następnie najpierw w manufakturach a potem w pierwszych fabrykach.

Jest to ważny etap, ponieważ rzemieślnicy pracowali we własnych domach, natomiast manufaktura pozwoliła, aby proces pracy mógł się odbywać w jednym miejscu.

Manufaktura stała się prototypem późniejszego przedsiębiorstwa przemysłowego, w którym miejsce pracy zostało poddane jednocześnie dwóm zabiegom. Po pierwsze – zostało skupione w jednym, obszernym, wyodrębnionym fizycznie miejscu. Ale po drugie – poprzez postępujący proces podziału pracy zostało rozszerzone w formę taśmy produkcyjnej.

Tym samym miejsce pracy zostało wyraźnie oddzielone od miejsca zamieszkania i przybrało postać taśmy produkcyjnej, przy której pracownicy wykonywali bardzo elementarne czynności, tak proste i nieskomplikowane, aby można było szybko się ich nauczyć. A więc, aby można było łatwo przyuczyć wielkie rzesze ludzi do wykonania tych czynności.

Jest to jedno z najważniejszych odkryć i do dziś wykorzystywane jest w zmacdonaldyzowanym społeczeństwie (Ritzer, 1997). Na tym polu wielkie są zasługi Henry Forda, który potrafił przenieść „precyzję współpracy elementów maszynowych na współpracę elementów w zespole organizacyjnym” (Mączyński, 1992). W wielu miejscach pracy np. w marketach, barach McDonalda, urzędach skarbowych czynności pracownicze podzielone są na możliwie najprostsze po to, aby w każdej chwili można było na miejsce dotychczasowego pracownika wprowadzić innego, nowego, który w ciągu kilkunastu minut stanie się specjalistą na przykład w nakładaniu keczupu na cheeseburgera (nie za dużo i nie za mało, aby nie robić wrażenia, że firma jest zbyt rozrzutna lub zbyt skąpa).

Czynności te stały się tak bardzo mało złożone również po to, aby z czasem zrezygnować z pracy ludzi, ponieważ te proste czynności mogły być wykonywane także przez maszyny i aby można było zrezygnować z pracy człowieka, który bywa omylny, ma swoje nawyki, tradycje, kulturę, a wszystko to może zarówno sprzyjać, ale i przeszkadzać w pracy. Wraz z postępującym rozwojem nauki i techniki w miejsce mechanizacji zaczęto wprowadzać automaty.

Również w zmakdonaldyzowanym społeczeństwie wykorzystano ten trend. Wiele czynności bankowych podzielono na takie bardzo proste i elementarne operacje a następnie zastąpiono pracę ludzką na przykład bankomatami. W samych barach McDonald mają zastosowanie kawiarki, które same się wyłączają i nalewają kawę we właściwej ilości do kubka konsumenta, opiekacze do frytek, które gdy frytki są już gotowe, same się wyłączają i dzwonią, itp.

Wiek XX stał się czasem wielkich i intensywnych przemian. Nowe technologie z jednej strony oraz dążenie do maksymalnej racjonalności spowodowały dalsze przeobrażenia miejsc pracy. Wynika to z mającego miejsce obecnie i zachodzącego na naszych oczach przeobrażania się społeczeństwa przemysłowego w społeczeństwo informacyjne.

Problemy społeczne związane z funkcjonowaniem ludzi w miejscu pracy podejmowane były dotąd przez socjologię pracy, która podobnie jak socjologia zakładu pracy oraz socjologia przemysłu powstawała w erze społeczeństwa przemysłowego. Dziś potrzebna jest nam taka socjologia pracy, która byłaby odzwierciedleniem problemów społeczeństwa informacyjnego. Dzieje się tak na skutek postępu technicznego, który spowodował, że miejsce pracy zostaje coraz wszechstronniej wyposażone w narzędzia i urządzenia, które stanowią wysublimowanie i udoskonalenie ludzkiego oka (kamery, mikroskopy, okulary, lunety), ludzkiego ucha (telefony, słuchawki, stetoskopy), ludzkiej ręki (lasery wykonujące najbardziej precyzyjne czynności), wreszcie mózgu (komputery,

które dziś są wręcz o krok od wykonywania procesu myślenia – komputery „inteligentne”). Wszystko to umożliwia nową filozofię tego, co nazwać można miejscem pracy. Zmienia się treść pracy, zmieniają się formy pracy oraz narzędzia, którymi posługuje się człowiek, powstaje zjawisko telepracy. Telepraca nie wymaga już do pracownika przebywania w zakładzie pracy. Może ona być wykonywana wszędzie i w dowolnym czasie, m.in. także w zaciszu domu pracownika, samolocie, samochodzie. Ewolucja miejsca pracy zatoczyła wielkie koło. Ponownie, tak jak na początku dziejów człowieka, miejsce pracy może być wszędzie.

Obecnie – w społeczeństwie informacyjnym – pracownik wykonując pracę w dowolnym miejscu może łączyć się ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi, zleceniodawcą lub zleceniobiorcą za pomocą łączy sieci komputerowej, telefonów i faksów. Zaoszczędza to koszty komunikacji (mniej osób podróżuje do i z pracy), firma ponosi mniejsze koszty ze względu na oszczędność miejsca (pracownik wykonuje pracę poza firmą), mniejsze są koszty oświetlenia, ogrzewania, firma nie potrzebuje nabywać wielu urządzeń, które pracownik sam sobie zapewnia lub korzysta z własnych.

Telepraca oprócz widocznych korzyści niesie ze sobą pewne trudności. Najważniejsze to zanik więzi między współpracownikami, brak kontaktów pracownika z innymi ludźmi, środowiskiem wskutek ciągłego wykonywania pracy w domu jest tak na przykład w przypadku matki, która godzi wychowywanie dzieci i prowadzenie domu z wykonywaniem telepracy. Telepraca, jak zresztą wiele innych przejawów ery społeczeństwa informacyjnego, niesie ze sobą określone problemy. Tradycyjna socjologia pracy, która powstała w erze społeczeństwa przemysłowego podejmuje problemy typowe dla takiego społeczeństwa. Dlatego wiele z nich traci na swojej aktualności. Jednym z nich jest zakład pracy, który traci tradycyjną budowę i cechy. Należy sądzić, że nadal aktualne jest twierdzenie, że każdy zakład pracy to przenikające się nawzajem cztery struktury: techniczna, ekonomiczna, prawna i społeczna. Wielkie i dynamiczne przeobrażenia zwłaszcza w zakresie struktury technicznej przyczyniają się do istotnych zmian w pozostałych trzech, a zwłaszcza w zakresie struktury społecznej, która w każdej sytuacji jest bardzo istotna, ponieważ decyduje o możliwościach całego zakładu.

Okazuje się, że obecnie coraz trudniej mówić w zakresie tejże struktury społecznej o istnieniu (w klasycznym rozumieniu) takich pojęć, jak społeczność zakładowa, załoga czy wspólnota zakładowa. Wiele czynników złożyło się na to, że taki tradycyjny twór socjologiczny jak wspólnota zakładowa nie ma dziś dużych szans, aby wytworzyć się i potem funkcjonować przez długie lata. Tym samym wchłaniając nowych pracowników i niwelując ich różnice etyczne, kulturowe, i pomnażając jednocześnie kapitał społeczny, którego naturalnym „nosicielem” jest cała załoga.

Wśród czynników, które uniemożliwiają w dzisiejszych czasach wykreowanie się i funkcjonowanie wspólnoty zakładowej można wymienić przede wszystkim proces upadku wielu firm. Działają one krótko i zanim pomiędzy pracownikami pojawią się pewne więzi decydujące o spójności załogi, firma upada.

Kolejny powód to tendencje do zatrudniania pracowników do ściśle określonych zadań a także sukcesywne przeorganizowywanie się w zależności od potrzeb. Na wszystko to pracownicy godzą się, jeśli tylko umożliwia to znalezienie atrakcyjnej pracy. W takich sytuacjach pracownicy są skłonni do zmiany zawodu, zdobycia dodatkowych kwalifikacji. Bardzo często jest to związane z „przerzucaniem” ludzi do odległych od macierzystego zakładu filii lub do całkiem nowych firm, odległych od dotychczas-

wego miejsca zamieszkania. A wszystko po to, aby znaleźć się często w zupełnie nowym zespole pracowniczym, w innym miejscu. Nie sprzyja to zaistnieniu trwałej społeczności zakładowej, załogi, wspólnoty zakładowej, w której powstałyby i funkcjonowały tradycyjne więzi społeczne, a między innymi: więzi koleżeńskie, zawodowe, organizacyjne, hierarchii, więzi wspólnego losu. Każda z tych więzi pełniła swoje zadania, teraz bardzo często nie mają one szans na to, aby w ogóle zaistnieć.

Inną, częstą przyczyną braku zaistnienia tradycyjnej społeczności zakładowej jest fakt krótkiego istnienia firmy na rynku pracy. W kontekście tych uwag można postawić zasadne pytanie o to, czy można mówić o zaniku w stosunkowo niedalekiej przyszłości tradycyjnego zakładu pracy oraz tradycyjnego miejsca pracy?

Wiedza a wzrost gospodarczy

Obecna sytuacja na rynku pracy pokazuje, że źródeł powodzenia firmy należy szukać nie w omawianej tu sferze a dotyczącej poniekąd integracyjnej funkcji zakładu pracy, ale zdecydowanie funkcjonowanie i powodzenie uzależnia od swojego oparcia na wiedzy. Jeśliby ponownie przywołać tu cztery struktury zakładu pracy: techniczną, ekonomiczną, prawną i społeczną, to można stwierdzić, że współczesna firma każdą z tych struktur powinna wzbogacić i wyposażyć w wiedzę.

Dotyczy to zarówno ludzi, jak i środowiska pracy. Gospodarka oparta o wiedzę (GOW) – to założenia i filozofia, którą muszą posługiwać się dzisiejsze firmy, jeśli chcą sprostać wyzwaniom XXI wieku. Właściwie postulat ten został w dużej mierze zrealizowany w sferze zastosowania przez zakłady pracy informatyki i mediów. Ułatwienia, innowacje i usprawnienia pracy firm dzięki informatyce, telefonii komórkowej są dziś powszechne.

Można mówić o informatyzacji polskich zakładów pracy (ale i całej gospodarki), to znaczy o mającym miejsce procesie wdrażania komputerów, osprzętu i oprogramowania oraz ich wnikanii we wszystkie sfery działalności zakładu. Tradycyjne miejsca pracy zostały zmienione, a ich wyposażenie świadczy o potężnym ładunku wiedzy, jaki kumulują w sobie. Dzięki temu efekty pracy także same w sobie są kumulacją i kwintesencją coraz wyższej wiedzy i technologii.

Należy sądzić, że potrzebne są badania socjologiczne na temat praktycznego zastosowania i rozmiarów informatyzacji zakładów pracy. Co za tym idzie – zbadania wpływu, jaki wywiera to na pracowników, na strukturę i rozmiar zatrudnienia, na relacje między pracownikami, na ich wiedzę. Informatyczne zaawansowanie firm (jak i całych gospodarek) zmienia się. Dlatego ważne byłoby zbadanie także dynamiki tych zmian.

Gospodarka wiedzochłonna

Zastosowanie informatyki w zakładzie pracy jest możliwe, o ile pracownicy posiadają wiedzę w tym zakresie. Praca z komputerem, oprogramowaniem, internetem czy telepraca wiążą się z problemem kwalifikacji zawodowych, specjalności, uprawnień posiadanych przez pracowników, a także z ich etyką.

Społeczeństwo, które posiada wiedzę informatyczną opartą na edukacji, popularyzacji, doświadczeniach za pośrednictwem szkolnictwa, kursów, mediów jest społeczeństwem

określanym mianem społeczeństwa **telematycznego** (Zacher, 1999). Nazwa pochodzi od połączenia dwóch słów: telekomunikacja i informatyka, (co razem daje **telematykę**).

Informatyka jest jednak tylko elementem, którego zastosowanie zwłaszcza na wielką skalę daje możliwość zaistnienia społeczeństwa informacyjnego. Informatyka jako dziedzina wiedzy naukowej i jako zespół urządzeń, sprzętu, oprogramowania jest w istocie jedynie nośnikiem informacji. Zatem nie sama informatyka, natomiast jej zastosowania dają podstawę do orzekania o informacyjności społeczeństw, gospodarek.

Informacyjne zaawansowanie społeczeństw zmienia się. Można mówić o wyścigu społeczeństw, ale także wyścigu poszczególnych firm w zakresie podnoszenia świadomości informacyjnej społeczeństwa czy pracowników. Można powiedzieć, że świadomość ta może bazować na elementach, inspiracjach własnych (osobistych) oraz z drugiej strony na elementach, inspiracjach zewnętrznych, to jest importowanych z krajów czołówki, od światowych pionierów.

W jednym i drugim przypadku najważniejszą bazą świadomości informacyjnej jest faktyczny poziom cywilizacyjny, a w tym poziom informatyzacji gospodarki. Lech Zacher określa to **determinizmem technicznym** (Zacher, 1999). Transfer technologii stał się podstawowym sposobem podnoszenia poziomu informatyzacji także w naszym kraju.

Niedawno do grona instytucji związanych z transferem technologii dołączył Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii Uniwersytetu Warszawskiego (UOTT UW) powołany Uchwałą Senatu uczelni z 24. 06. 1998 r. Jego misją jest działanie dla lepszego wykorzystania potencjału intelektualnego i technicznego Uniwersytetu w gospodarce kraju, w tym m.in. wszechstronnego wspierania przedsięwzięć mających na celu praktyczne wykorzystanie wyników pracy naukowej (Dominik, Gulda, 2001).

Innym sposobem podnoszenia potencjału firmy, jak i całej gospodarki, jest zatem także uruchomienie mechanizmów umożliwiających przenoszenie wiedzy bezpośrednio z ośrodków naukowych do rzeczywistości gospodarczej.

Analiza kierunków i trendów globalnej światowej gospodarki świadczą o odchodzeniu od gospodarki materiałochłonnej opartej na ekonomii. Następuje natomiast okres wchodzenia do gospodarki wiedzochłonnej, gospodarki opartej na potencjale technologicznym i innowacyjnym (Miedziński, 2001). Przejście **od gospodarki materiałochłonnej do gospodarki wiedzochłonnej** oznacza, że innowacyjność staje się rzeczywistym i najważniejszym czynnikiem stanowiącym o dynamice i jakości wzrostu gospodarczego. Dlatego w praktyce wiele badań skupia się na poszukiwaniu źródeł innowacyjności oraz metod jej budowania.

Transfer wiedzy może polegać na zbudowaniu takiego nowoczesnego systemu edukacji, który umożliwi przepływ ze szkół do firm wykształconych, kreatywnych osób, które same będą nośnikami innowacji. Transfer wiedzy może polegać także na utworzeniu systemu instytucji wspomagających przepływ technologii z ośrodków naukowych do gospodarki. Ten system transferu technologii sprawdził się w Kalifornii w Dolinie Krzemowej. Kalifornia jest miejscem, gdzie właściwie doceniono wagę uczenia się, wiedzy i innowacji. W literaturze ekonomicznej w latach 90. powstaje nowe ujęcie analizy procesów gospodarczych i w wyniku tego powstaje koncepcja gospodarki opartej na wiedzy. Regionem, który jest przykładem rozwoju opartym na wiedzy i wysokiej technologii jest region Kalifornii zwany Krzemową Doliną.

Tamtejszy University Stanford oraz Berkeley bardzo zaangażowały się w systematyczne dostarczanie innowacji dla miejscowego przemysłu. Już w 1951 r. powstał tam

park przemysłowy, w którym uczeni prowadzili badania na potrzeby przemysłu. Z czasem – w 1955 r. – park stał się siedzibą siedmiu firm, którym zależało na kontaktach z centrami badawczymi. W 1960 r. funkcjonowały tu już 32 firmy. W latach 80. – już około 90 firm uznało swoją lokalizację w Stanford Industrial Park za atrakcyjną ze względu na możliwość współpracy z ośrodkami edukacyjno-badawczymi.

Ośrodki te są bardzo elastyczne w dostosowywaniu swoich programów badawczych, a także programów nauczania do aktualnych potrzeb rynku. Odbywa się to dzięki uczonym, którzy z tego powodu chętnie przybywają z całego świata do ośrodków akademickich w Kalifornii. Odbywa się to także dzięki zlokalizowanym tu bazom wojskowym, towarzyszącym im laboratoriom badawczym oraz dzięki dużemu zapotrzebowaniu na nowe rozwiązania technologiczne, półprzewodniki i innowacje związane z przemysłem obronnym. Ogromne znaczenie miał fakt, że wojskowym programom badawczym towarzyszyły wielkie budżety, które stawały się atrakcyjne dla kolejnych firm przybywających do Silicon Valley. W ten sposób ukształtował się kalifornijski przemysł wysokich technologii (Miedziński, 2001). Określić go można jako regionalny system przemysłowy oparty na samoorganizujących się sieciach firm. Charakteryzują się one tym, że – po pierwsze – sprzyjają kolektywnym procesom uczenia się, oraz że po drugie – sprzyjają elastycznemu dostosowywaniu się firm do specyficznych potrzeb konkretnego procesu produkcyjnego. Wygląda to w ten sposób, że firmy, producenci konkurują między sobą, jednocześnie wzajemnie się ucząc. Jest to możliwe dzięki udziałowi we wspólnych przedsięwzięciach a także poprzez liczne kontakty nieformalne. Rodzi to również nowe, bardzo cenne i imponujące zjawisko społeczne polegające na tym, że inżynierowie Silicon Valley są bardziej lojalni wobec całego przemysłu niż wobec firmy, w której akurat pracują. Wyżej ceni się fakt i możliwość dokonania czegoś nowego, innowacyjnego niż własną stabilizację zawodową i własną firmę (Miedziński, 2001).

Jeśli chodzi o elastyczne dostosowywanie się specjalistycznych firm do specyficznych potrzeb procesu produkcyjnego, to polega to na odejściu od trwale zorganizowanej struktury organizacyjnej firmy i na przejściu do pracy w doraźnych zespołach, powołanych do zrealizowania określonego problemu. Ten elastyczny model współpracy sprawdził się wytrzymując konkurencję potężnych koncernów. Na zakończenie tego wątku należy podsumować, że omówiony tu model elastycznej specjalizacji a także cały fenomen Silicon Valley był możliwy dzięki dynamice rozwoju technologicznego.

Stale uczące się społeczeństwo

Przykład regionu Doliny Krzemowej wskazuje, jak wielką rangę w budowaniu przemysłu wysokich technologii i w kreowaniu innowacyjności odgrywają ośrodki akademickie, naukowo-badawcze, nauka, wiedza. Wyedukowana siła robocza, wyedukowane społeczeństwo stają się społecznościami atrakcyjnymi dla biznesu.

Tak jak można mówić o ewolucji miejsca pracy, tak można mówić o ewolucji pracownika, którego obraz kompetencji zmienia się wraz z przeobrażeniami – na przestrzeni wieków – samego stanowiska pracy. Elastyczny model współpracy między firmami omówiony na przykładzie Krzemowej Doliny wymagać będzie wykreowania „trwale uczącej się społeczności”, społeczeństwa permanentnej edukacji. To kieruje uwagę na szkolnictwo.

Czy inwestowanie w edukację przyszłych pracowników wpływa na rozwój gospo-

darczy? Poglębione badania (Kabaj, 2001), które przeprowadzono w latach 80. w 29 krajach dowodzą, że wpływ edukacji na rozwój gospodarczy sięga nawet 25%. Zatem efektywność inwestycji w człowieka i jego edukację jest wyraźnie wyższa niż efektywność inwestowania w technologie.

Wniosek wypływający z tego porównania wskazuje na potrzebę inwestowania w kształcenie człowieka – a więc inwestowania w edukację, szkolnictwo, w badania naukowe. Przykład Doliny Krzemowej świadczy z kolei, że szkolnictwo, edukacja i badania muszą być kompatybilne z potrzebami gospodarki, muszą być w tym zakresie elastyczne. Przede wszystkim elastyczne organizacyjnie, aby móc szybko tworzyć nowe doraźne struktury dopasowane do zmieniających się zapotrzebowań gospodarki. Jest to kluczowy moment. Tymczasem do tej pory nie ma w Polsce opracowanego systemu koordynacji edukacji i rynku. Potrzebne jest to w tym celu, aby edukacja nie dostarczała potencjalnych bezrobotnych, lecz poszukiwanych specjalistów.

W świetle doświadczeń na tym polu w krajach wysoko rozwiniętych dla dobrych relacji edukacji i rynku ważny jest wybór struktury kształcenia. Praktyka tych krajów wskazuje, że proporcje między kształceniem ogólnym a kształceniem zawodowym i technicznym wynoszą 30 : 70. Dane wskazują, że w krajach Unii Europejskiej średni udział kształcenia zawodowego wyniósł aż 60%. Z modelu 30 : 70, czy nawet 40 : 60 należy wyprowadzić wnioski dla edukacji w Polsce.

Tabela 1. Odsetek uczniów szkół średnich uczestniczących w publicznym i prywatnym kształceniu ogólnym i zawodowym: wybrane kraje OECD (1996)

Kraj	Ogółem = 100				Programy techniczne i zawodowe = 100	
	Programy ogólnokształcące	Programy techniczne i zawodowe	w tym		w systemie szkolnym	łączące naukę w szkole i pracę
			w systemie szkolnym	łączące naukę w szkole i pracę		
Austria	23	77	41	36	53	47
Belgia	32	68	65	3	96	4
Czechy	16	84	35	49	42	58
Francja	47	53	43	10	95	5
Hiszpania	60	40	38	2	67	33
Holandia	30	70	47	23	100	n
Japonia	72	28	28	a	100	a
Niemcy	23	77	24	53	31	69
Portugalia	76	24	24	a	–	–
Szwajcaria	31	69	9	60	13	87
Szwecja	44	56	–	–	–	–
Węgry	27	73	46	27	63	37
Wielka Brytania	42	58	–	–	–	–
Włochy	28	72	72	a	100	a
Unia Europejska (15)	40	60	–	–	–	–
Polska	49	51	–	–	–	–

a: nieadekwatne, n: nieistotne, –: niedostępne. Źródło: *OECD Education at a Glance: OECD Indicators 1997* (Paryż 1997), tabela C3.2., s. 157, GUS. Mały Rocznik Statystyczny 2000. Źródło: Kabaj, M. (2001), s. 193

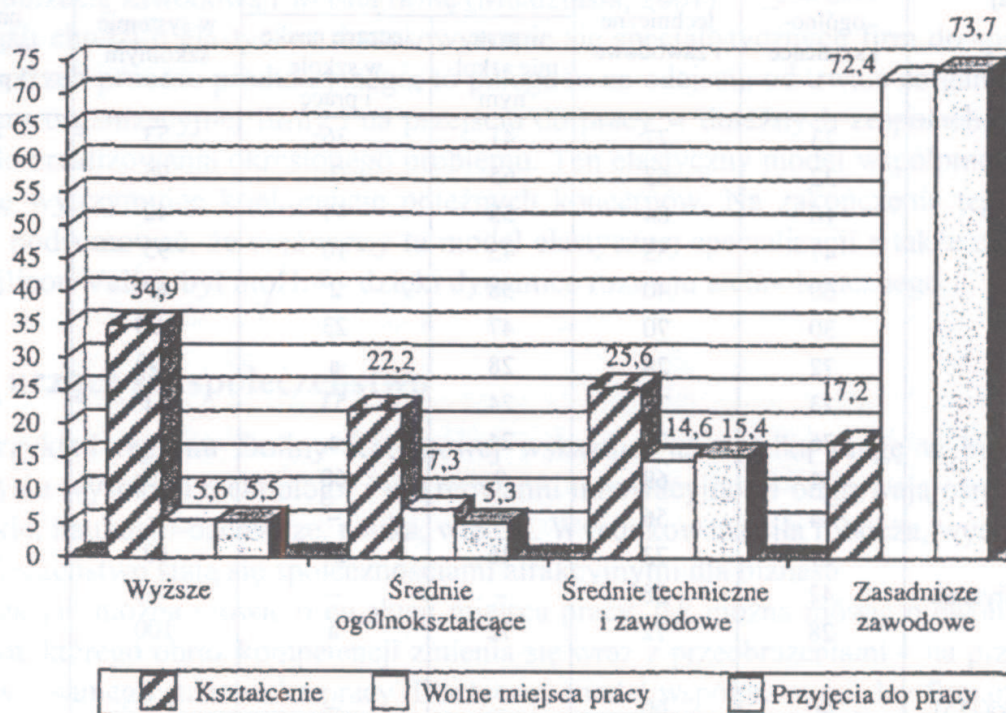
Tymczasem w przeprowadzanej obecnie reformie MENiS wprowadza w życie docelowy model struktury kształcenia 80 : 20. Zatem zakłada się udział 80% absolwentów liceów ogólnokształcących oraz w 20% – absolwentów szkół zawodowych. M. Kabaj (2001) w wyniku analizy empirycznej oraz merytorycznej całego problemu orzeka, że takie struktury kształcenia średniego występują w krajach słabo rozwiniętych gospodarczo, m.in. w krajach afrykańskich, natomiast są rzadkością w krajach gospodarczo rozwiniętych. Stwierdza także, że polska reforma edukacji zaproponowana przez MENiS ignoruje aktualny i przyszły popyt na pracę.

MENiS przyjmuje taką strukturę kształcenia, która jest niedopasowana do potrzeb rynku. Struktura ta odbiega od struktury w większości krajów europejskich. Niedopasowanie struktury kształcenia do struktury potrzeb rynku obrazuje poniższa tabela i wykres.

Tabela 2. Struktura kształcenia i popytu na pracę w Polsce

Wyszczególnienie	Kształcenie ponadpodstawowe (liczba uczniów i studentów)			Struktura w %	
	1991–1998		1990–1991	wolnych miejsc pracy	przyjęć do pracy
	w tys.	struktura w %	struktura w %		
Ogółem	3649	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym					
1. zasadnicze zawodowe	631	72,2	35,4	72,4	73,7
2. średnie techniczne i zawodowe	934	25,6	27,5	14,6	15,4
3. średnie ogólnokształcące	810	22,2	19,0	7,3	5,3
4. wyższe.	1274	34,9	17,6	5,6	5,5

Źródło: obliczono na podstawie Małego Rocznika Statystycznego 1999, s. 162, GUS, Popyt na pracę, 1999 r., s. 10 i 17.



Źródło: cyt. za Kabaj, M. (2001), s. 187

Wykres 1. Struktura kształcenia i popytu na pracę w Polsce

Należy zastanowić się, na jakich podstawach zbudowano docelowy model struktury kształcenia 80 : 20 oraz jak będzie on w przyszłości przystawał do potrzeb gospodarki. Z danych w tabeli wynika, że już dziś struktura edukacji i struktura gospodarki są rozbieżne. Podaż osób z wyższym wykształceniem jest wyraźnie wyższa niż popyt, to jest faktyczne przyjęcie do pracy.

Odwrotnie jest z wykształceniem zawodowym. Osoby z wykształceniem zawodowym stanowią 17,2% wszystkich absolwentów, tymczasem 74% całego popytu na pracowników stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym.

W świetle powyższych danych, jeszcze raz należy podkreślić konieczność opracowania systemu sprzężeń edukacji i potrzeb gospodarki. Dolina Krzemowa dowodzi, że ten elastyczny sposób podejścia do relacji edukacja – gospodarka przynosi najlepsze wyniki. Dla nas, nauczycieli akademickich jasne jest, że musimy wejść w okres społeczeństwa permanentnej edukacji, takiej edukacji, która będzie kompatybilna z rynkiem.

Miejsce pracy na każdym etapie rozwoju gospodarczego jest ucieleśnieniem wielokulturowości w dwóch sferach: ludzkiej i materialnej. Technika, technologia, oprogramowania kumulują w sobie dorobek wielu społeczności i ich kultur. Korzystając z nich mamy kontakt z ogółem wytworów materialnych i niematerialnych wielu społeczności światowych a także z dorobkiem poprzednich pokoleń.

Wielokulturowość miejsca pracy, jak można było zauważyć, dotyczy jednak przede wszystkim ludzi funkcjonujących w tych miejscach. Są oni, bowiem nosicielami wiedzy, kwalifikacji, umiejętności i doświadczeń, które kumulują w sobie dorobek współczesnych i przeszłych pokoleń. Bez nich – wykształconych i doświadczonych ludzi – nawet najlepiej wyposażony zakład pracy nie mógłby funkcjonować. Będzie na pewno – podobnie jak cała gospodarka – pracował tym efektywniej, im bardziej wyedukowane będzie społeczeństwo. Ogromna, a dziś decydująca rola edukacji we wzroście gospodarczym nie podlega dyskusji.

Po drugie – ludzie funkcjonujący w zakładzie pracy są także nosicielami różnych kultur, norm, pewnej etyki, które wynieśli ze swoich środowisk rodzinnych, ojczyści, narodowych i religijnych. Już M. Weber (1994) pisał o znaczeniu etyki protestanckiej dla rozwoju gospodarki kapitalistycznej. Ale także inni badacze, między innymi autorzy *Siedmiu kultur kapitalizmu* przeprowadzili badania dowodzące, że można wykorzystywać swoją narodową specyfikę kulturową dla budowania specyficznych dróg rozwoju gospodarczego (Hampden-Turner, Trompenaars, 2000). Pokazują one, że holenderski, szwedzki czy japoński zakład pracy różni się, bo kraje te funkcjonują na podstawie odmiennych kapitałów kulturowych.

Bibliografia

- Dominik, W., Gulda, K. (2001), *Innowacje w Uniwersytecie Warszawskim. Elementy tworzenia systemu wspierania gospodarki opartej na wiedzy*. [w:] Kukliński, A. (Red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa: Komitet Badań Naukowych, s. 205.
- Hampden-Turner, Ch., Trompenaars, A. (2000), *Siedem kultur kapitalizmu*. Kraków: Dom Wydawniczy ABC.

- Hopfinger, M. (Red.) (2000), *Nowe media w komunikacji społecznej XX wieku. Antologia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza.
- Kabaj, M. (2001), Rozwój i wykorzystanie zasobów pracy. [w:] Kukliński, A. (Red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa: Komitet Badań Naukowych, s. 169, 193.
- Kukliński, A. (Red.) (2001), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa: Komitet Badań Naukowych.
- Mączyński, J. (1992), Kim był Henry Ford? *Fundacja Edukacyjna Transformacje* nr 1–2, s. 8.
- Miedziński, M. (2001), Koordynacja procesów innowacji na przykładzie polskiego województwa. Aspekty instytucjonalne regionalnych systemów innowacji. [w:] Kukliński, A. (Red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa: Komitet Badań Naukowych, s. 20.
- Miedziński, M. (2001), Kalifornia – Singapur. Analiza porównawcza. [w:] Kukliński, A. (Red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*. Warszawa: Komitet Badań Naukowych, s. 224 i nast.
- Ritzer, G. (1992), *Mcdonaldyzacja społeczeństwa*. Warszawa: Muza S.A.
- Weber, M. (1994), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Test.
- Zacher, L. (Red.), (1997), *Problemy społeczeństwa informacyjnego. Elementy analizy, ewaluacji i prognozy*. Warszawa: Fundacja Edukacyjna Transformacje.
- Zacher, L. (1999), Świadomość społeczeństwa informacyjnego. Niektóre ustalenia pojęciowe. [w:] Zacher, L. (Red.), *Spółeczeństwo informacyjne w perspektywie człowieka, techniki, gospodarki*. Warszawa: Fundacja Edukacyjna Transformacje, s. 4, 5.

Janina KOSMALA

Workplace as a Symptom of Multiculturalism

Summary

At each stage of the economic development, workplace is a picture of multiculturalism in two aspects: human and material one. Technique, technology, and software accumulate the legacy of many communities and their cultures. By using them, employees communicate with the entirety of material and non-material products of many communities of the whole world, as well as with the legacy of previous generations.

However, multiculturalism in workplaces concerns mainly the people who work there. This is because they are the carriers of knowledge, qualifications, skills, and experiences that have accumulated the legacy of contemporary and past generations.