



INFORMACIJSKI UMREŽENO DRUŠTVO – DRUŠTVO KRAJNJIH NEJEDNAKOSTI?

Ljerka JAEGER ČALDAROVIĆ
Zagreb

UDK: 316.34:364.144
Pregledni rad

Primljeno: 27. 3. 2006.

U tekstu se pokazuje kako se utemeljenjem proizvodnih odnosa informacijsko-komunikacijskoga radnog okruženja suvremenog nam informacijskog/globalnog umreženog društva etablira promjena oblika socijalno stratifikacijske strukture pojavom enormnog ekonomskog raspona između vrha i dna hijerarhijske ljestvice. Uočljiva je polarizacija društva. Primarno se upozorilo na krajnje bogatstvo, odnosno enormne financijske iznose koji se vezuju za pojedine profesijske skupine unutar informacijske radne paradigme. Ujedno se postavljaju pitanja o racionalnosti, opravdanosti, etičnosti krajnje ekonomske raslojenosti.

Ključne riječi: informacijski umreženo društvo, krajnje nejednakosti, izrabljivanje



Ljerka Jaeger Čaldarović
E-mail: ljerkajaeger@yahoo.com

UVOD

"Neobuzdana pohlepa za zaradom nipošto nije isto što i kapitalizam, a još manje nešto u čemu se ogleda njegov duh. Kapitalizam može značiti upravo obuzdavanje ili bar racionalno ublažavanje ovog iracionalnog nagona ... kapitalizam je istovjetan s postojanjem racionalno organiziranog kapitalističkog poduzeća koje teži ka dobiti, k uvijek obnovljenoj dobiti, k rentabilnosti. Jer on to mora biti."
(Weber, M., u: M. Đurić, 1987., 293)

Informacijsko-komunikacijske tehnologije, infiltrirane sada već u sve pore našeg osobnog, društvenog i proizvodnog života, svojim karakteristikama oblikuju naša društva, koja

već označavamo kao informatička, umrežena društva, društva znanja. Informatičke tehnologije nova su paradigma rada i radnoga procesa;¹ mijenjaju način rada, strukturu zanimanja – radne snage, način zapošljavanja, interaktivne su s organizacijskim promjenama, potpomažu globalno poslovanje i ubrzavaju proces globalizacije te utječu na promjenu oblika socijalno stratifikacijske strukture i pojavu golemoga ekonomskog raspona između vrha i dna hijerarhijske ljestvice. Naime, piramidalna hijerarhijska struktura poprima izgled "ravnije" piramide (sploštena hijerarhija), gdje se znatno smanjuje srednji sloj ili, kako Castells (2000.) u svojoj temeljnoj analizi uspona umreženoga društva naglašava, društva postaju sve više dualizirana, sa stratifikacijskom slikom sloja na vrhu i sloja na dnu piramide. Ovakva hijerarhijska promjena prvotno se bilježi u radnim organizacijama potkraj osamdesetih i početkom te sredinom devedesetih godina 20. stoljeća uvođenjem informacijsko-komunikacijskih sustava te raznih alternativnih modela organizacije (znatno prije), čime se omogućuje praktički nestajanje srednjega menadžmentskog sloja.² Da indicije postoje za ovakvo raslojavanje na razini društva, pokušala sam istražiti i pokazati u okvirima svoje sociološke imaginacije. Je li trend ovoga raslojavanja isključivo posljedica informacijsko-komunikacijskih tehnologija ili drugih pratećih pojava, kao tržišne povoljnosti ponude i potražnje, restrukturiranja tržišta radne snage, sukoba informacijsko-industrijskih odnosa? Ili se odgovor može potražiti u odnosima zakonske regulative, na razini nacionalne i globalne ekonomije poslovanja, gdje su proizvodni odnosi promijenjeni ili su u promjeni, a zakoni nepromijenjeni ili ih uopće nema, dakle u prostoru anomalije pogodnom za ekonomske manipulacije koje rezultiraju prekomjernim disproporcijama (bogat i siromašni).³ Vjerojatno odgovor leži u cjelokupnom tom kompleksnom odnosu potaknutom promjenom načina proizvodnje. Castells (2000.) smatra da "...nova informacijska paradigma tvrtke i rada nije uredan model već neuredan prekrivač koji je protkan povijesnim međudjelovanjem između tehnološke promjene, politike industrijskih odnosa i konfliktnog društvenog djelovanja (str. 273). Neobuzdana konkurencija u informacijskoj paradigmi potaknut će zaposlenost i društvenu strukturu k dualizaciji" (Castells, 2000., 293).

Dakle, središnji interes rada jest objasniti pojavu golemoga bogatstva u društvenoj "skupini bogatih" te objasniti uzroke, odnosno društvene karakteristike, sustava koji omogućuje nastajanje "enormnog bogatstva". U tom smislu polarizacija i dualnost nameću se kao pojavnosti u stratifikacijskoj strukturi društava,⁴ međutim nijansirana stratifikacijska slika kompleksnija je i zahtijeva dodatne analize s kompleksnijim kategorijalnim aparatom.

NOVA DRUŠTVENA STRATIFIKACIJA

Pakulski, Jan (2001.) vidi proces raslojavanja kao trend prema kompleksnim nejednakostima i smatra da se logici procesa socijalne diferencijacije koja je u centru socijalne analize od E. Durkheima do P. Bourdieua mogu dodati sljedeći novi elementi:

- Fleksibilna specijalizacija koja erodira konzistentnost profesijskih zadataka i homogenost profesijskih kategorija. Uloge zahtijevaju fleksibilnost i mnogostranu adaptabilnost. Povećava se područje fleksibilnoga zapošljavanja.

- Proširuje se područje različitosti tržišne razmjene u smjeru tendencije širenja statusa proizvoda (robe) prema novim aspektima ljudskih proizvoda i aktivnosti (na primjer: brendovi, softver, genetski materijal). Pristup informacijama, znakovima i simbolima postaje važan aspekt životnih šansi.

- Proliferacija horizontalne umreženosti unutar birokratske korporativne hijerarhije i kroz birokratsku korporativnu hijerarhiju. Opadanje jasnoće hijerarhijskih odnosa.

- Porast gustoće socijalnih odnosa olakšan je širenjem pristupa novim komunikacijskim i informacijskim tehnologijama.

- Povećana potrošnja, posebno simbola i usluga. Proliferacija životnih stilova i socijalnih identiteta u relaciji s potrošačkim stilovima i ukusima. (Pakulski, 2001., 211-212, u <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Found-c6.PDF> (31. 1. 2006.))

U osnovi pristup stratifikacijskom problemu na neki je način blizak konceptu klasne analize – konceptu eksploatacije koji nudi Wright (2000.). "Eksploatacija" je ključna za razumijevanje prirode antagonističkih interesa generiranih klasnim relacijama. Wright podvlači moralnu stranu nepravednoga socijalnog odnosa kad su u pitanju eksploatirani. Ovu dimenziju ostavlja po strani i u analizi se primarno bavi antagonističkom međuovisnošću materijalnih interesa aktera unutar ekonomskih relacija. Autor klasno izrabljivanje definira trima kriterijima:

(i) Inverzna međuovisnost principa bogatstva: materijalno bogatstvo eksploatatora kauzalno ovisi o materijalnoj deprivaciji eksploatiranog. Bogatstvo eksploatatora je na račun eksploatiranog.

(ii) Princip isključivanja: kauzalna relacija koja generira princip (i) uvodi asimetrično isključivanje eksploatiranog od pristupa i kontrole nad važnim proizvodnim resursima. Ovo isključivanje potpomognuto je silom u obliku prava vlasništva, ali u specijalnim slučajevima i ne mora biti.

(iii) Princip prisvajanja: kauzalni mehanizam koji prevodi (ii) isključivanje u (i) diferencijalno bogatstvo uvodi prisvajanje plodova rada eksploatiranih od strane onih koji kon-

troliraju relevantne proizvodne resurse. Ovo prisvajanje često se odnosi na prisvajanje "viška vrijednosti proizvoda" ("surplus product"). (Wright, 2000., 10)

Wright uporište svog analitičkog koncepta nalazi u kombinaciji Marx–Weberova pristupa. Diferencijacija prema vlasništvu nad sredstvima za proizvodnju korisna je za empirijske analize jednostavne klasne strukture, a za druge analize klasne strukture potreban je finiji niz kategorija, smatra Wright. Wright uvodi novije forme kompleksnosti unutar klasnoga koncepta, uzimajući u obzir četiri generalna problema u klasnoj strukturalnoj analizi: prvo, "srednja klasa" unutar klasne strukture; drugo, ljude koji nisu u plaćenom sustavu radne snage u klasnoj strukturi; treće, kapitalističke vrijednosti (*assets*) koje posjeduju zaposleni; i četvrto, temporalna dimenzija klasnih lokacija. Unutar sustava zaposlenosti Wright izdvaja dvije dimenzije po kojima se može diferencirati klasna lokacija među ljudima koji dijele zajedničku lokaciju nevlasničkih relacija: prva je njihov odnos prema autoritetu unutar proizvodnje; druga je posjedovanje vještina (kvalifikacija) ili ekspertize. Na razini autoriteta izdvojit će dvije racionalnosti kao dimenzije klasnih relacija među zaposlenima. Prva se odnosi na ulogu dominacije unutar kapitalističko vlasničkih odnosa. Kapitalistička proizvodnja uključuje aparat dominacije, koji pak uključuje nadgledanje proizvodnje (kontrola radnika). Menadžerima i supervizorima u praksi su namijenjene zadaće kontrole – osiguran je sustav dominacije unutar proizvodnje. Menadžeri i supervizori mogu se promatrati simultano i kao klasa radnika i kao klasa kapitalista: slični su kapitalistima kada dominiraju radnicima, slični su radnicima kada ih kontroliraju i izrabljuju kapitalisti unutar proizvodnje. Wright to naziva *kontradiktornom lokacijom unutar klasnih relacija*, jer klasni interes ugrađen u menadžerski posao objedinjuje inherentne antagonističke interese rada i kapitala. Viši menadžeri i izvršni dužnosnici (CEO) velikih korporacija usko su povezani s kapitalističkom klasom, dok je klasni karakter niže razine supervizora bliži radničkoj klasi. Druga racionalnost tiče se odnosa zarada i prisvajanja viška vrijednosti.

"Strateška pozicija menadžera unutar organizacije proizvodnje omogućuje im osjetno prisvajanje dijela socijalnoga viška vrijednosti – dijela socijalno proizvedenog proizvoda koji je ostao nakon svih doprinosa (inputa) za koji su plaćeni – u obliku relativno visokih zarada ... to znači da su primanja i plaće menadžerske radne snage iznad cijene proizvođenja i reproduciranja njihove radne moći (uključujući bilo koje vještine koje mogu imati) (Wright, 2000., 16-17).

Menadžeri se s te strane mogu promatrati kao izrabljivači. Budući da i oni pridonose višku vrijednosti, svojim doprinosom proizvodnji Wright ih smatra samo manje izrabljiva-

nima od ostalih zaposlenika – njihova je pozicija privilegirana u sustavu procesa eksploatacije. Lojalnost i odanost menadžera organizaciji postiže se njihovim visokim zaradama. Mehanizam visoka zarada – lojalnost Wright označuje kao "rentu lojalnosti" ("loyalty rent"). Druga dimenzija koja određuje klasnu poziciju u sustavu zaposlenih odnosi se na vještine/kvalifikacije, gdje, slično menadžerima, oni koji posjeduju visoku razinu vještina, kvalifikacija, ekspertiza potencijalno su na povlaštenom klasnom mjestu unutar odnosa eksploatacije. Dakle stručnjaci, radnici znanja, smatra Wright, prisvajaju višak vrijednosti (1) zbog svoje strateške pozicije unutar organizacije proizvodnje (kao kontrolori znanja) i (2) zbog svoje strateške pozicije na tržištu rada (kontrolori traženih oblika rada).

Upravo socijalne skupine menadžera i radnika znanja u umreženom organizacijskom sustavu unutar sustava zaposlenosti čine skupine enormno bogatih. Skupini bogatih mogu se dodati i skupine mladih, socijaliziranih unutar informacijskoga mrežnog okruženja (internetska generacija).

U žarištu interesa ostaju polarizirajući procesi, koji su prisutni na razini profesionalno ekonomskog raslojavanja. Služeći se pretežno analizom štampe,⁵ strukturirala sam skupine krajnjega bogatstva, kojima je posvećena pažnja, jer ove krajnosti zaslužuju sociološku pažnju, jednako kao i sociološko problematiziranje. Analizom je obuhvaćen dnevni tisak: *Jutarnji list* (posebno tjedni prilog "online"), *Večernji list* i *Vjesnik* od 1998. do 2006. godine, *Poslovni dnevnik* od 2005. do 2006. godine te internetske informacije. Analizirani su tekstovi koji se odnose na raspone u dohocima, otpuštanje radnika (zbog uvođenja novih tehnologija, restrukturiranja, preseljenja proizvodnje), zapošljavanje (nove mogućnosti umreženoga zapošljavanja) i djelovanje sindikata (upozorenja na oblike izrabljivanja) te probleme suvremenoga poslovanja općenito.⁶

Rad želi upozoriti na uočljivu pojavnost stratifikacijskoga problema u zadnjih dvadesetak godina te poslužiti kao konstrukt, podloga koja se može iskoristiti u problematiziranju, istraživanju mijene društvene stratifikacije informacijskoga doba, gdje ništa nije stalnije od mijene.

KORPORACIJSKO SUŠTAVNO EKSTREMNO, NERAZUMNO BOGAĆENJE⁷

Očito je da konstelacija odnosa na tržištu rada u turbulentnom informacijskom stalno inovativnom radnom okruženju klasu "menadžera i informacijskih eksperata" čini iz godine u godinu sve bogatijima.

Uvriježena izvješća o vrhunskim zaradama i profilima bogatih, kako časopisa *Forbes*, *Fortune* tako i *New York Timesa*,

Business Weeka, Academy of Management Journal, pokazuju trend prema do sada nezapamćenom polarizirajućem ekonomskom raslojavanju, koje se zadnjih nekoliko desetaka godina kontinuirano povećava.

Brojke pokazuju sljedeću sliku prema *Business Weeku* na relaciji menadžment – radnici: u SAD-u prosječni izvršni dužnosnik (CEO – *Chief Executive Officer*) okrenuo je godišnju zaradu 42 puta veću od prosječnoga radnika – plavog ovratnika (*blue collar worker*) u 1980. godini; 85 puta veću u 1990. godini i 531 puta veću u 2000. Prema *New York Timesu*, prosječni izvršni dužnosnik glavnih korporacija primio je dotad nezabilježenu rekordnu zaradu od 20 milijuna dolara u 2000. godini, uključujući približno 50% više dionica i 22% više u plaći i bonusima (izvor: <http://www.aflcio.org/paywatch/ceopay.htm>).

U 2004. godini prosječni izvršni dužnosnik vodećih tvrtki u SAD-u primio je 9,84 milijuna dolara ukupne kompenzacije prema studiji konsultanta za kompenzacije Pearl Meyer & Partners za *New York Times*. To je 12% povećanja plaćenosti izvršnih dužnosnika u odnosu na 2003. godinu. Nasuprot tome, radnička plaćenost porasla je za 2,2% u 2004. godini (izvor: AFL- CIO, <http://www.aflcio.org/corporatewatch/paywatch/pay/index.cfm?RenderForPrint=1>).⁸

Nagrade, kompenzacije te razne dodatne beneficije uz regularnu visoku plaću čine visoke dužnosnike beskrupulozno bogatima. Ekstremne kompenzacije dužnosnika uglavnom oštećuju dioničare, penzione fondove i u konačnosti zaposlenike kompanija. Prema pisanju AFL-CIO, osjetljiv je problem da kompenzacije dužnosnika idu iz džepa dioničara, penzionih fondova američkih obitelji. Kritika o visokim kompenzacijama nije radikalna, ali naglašava sukob s dugoročnim interesom kompanija, dioničara i zaposlenika. U tom smislu oblikuju se i neke promjene pod pritiscima institucionalnih investitora i sindikata penzionih fondova (*union-sponsored pension funds*). Tako se kompenzacije dužnosnika u obliku dionica pomiču prema senzitivnijim formama.⁹ Pad udjela dionica u kompenzaciji vidi se iz navedenog izvješća *New York Timesa*, a pokazuje se da je postotak dionica u ukopnoj kompenzaciji 31% za 2004. godinu, gdje je taj postotak bio 61% u 2001. godini. Međutim, time se ne umanjuju rasponi u ekonomskoj dobiti radnika i dužnosnika. Bez obzira na polemike o dionicama i bonusima, 2004. godina, prema tradicionalnoj listi 400 najbogatijih u SAD-u, *Forbes* bilježi rast bogatstva nakon malog pada ponovo na razinu iz 2000. godine. Godine 2004. bilježi i porast broja milijardera ("nikad više milijardera u SAD-u"), a za 2005. godinu *Forbes* bilježi "najbogatiji Amerikanci uvećali bogatstvo". Naime, za 2005. godinu minimalan potreban iznos za uključivanje u listu najbogatijih iznosio je 900 milijuna dolara, a u odnosu na 2004. to je 150 milijuna više. Prva naj-

viša mjesta već nekoliko godina zauzimaju vodeći ljudi poznatog informatičko-elektroničkog okruženja (npr. Bill Gates – Microsoft; Paul Allen – nekad suosnivač Microsofta – danas osnivač i predsjednik uprave Dell Inc.; Larry Ellison – suosnivač i izvršni direktor Oraclea; mladi vlasnici internetske tražilice Google).

Pritisak tržišnoga mehanizma globalnog informatičko-mrežnog okruženja uspostavlja visoku cijenu vrijednosti menadžera, koja stalno raste. Postavlja se pitanje racionalnog utemeljenja ovako visokih zarada. Je li to novac kao motivacijski faktor u povećanju radnog učinka, odnosno kad su u pitanju visoki dužnosnici, onda u održanju profitabilnosti tvrtke, novac kao statusna kategorija društveno-hijerarhijske ljestvice, novac kao kompenzacija za potrošeni ljudski radni kapacitet ili nešto drugo – pohlepa, na primjer. Za sada nema odgovarajućeg dokaza da visoka novčana nagrada ujedno stvara veći radni učinak, profitabilnost tvrtke. Od Taylora naovamo pokazuje se da novac samo donekle znači podršku radnoj motivaciji. Dakle, novac kao motivacijski faktor nije pouzdan pokazatelj radnih rezultata – visoke nagrade pripadaju i onima koji ostvaruju i loše rezultate. Visoki iznosi vrha menadžera postavljaju neodržive razine očekivanja u budućnosti i pokazatelj su iracionalnoga ljudskog nagona za bogaćenjem. Prema Wrightu (2000.), visokim dohocima menadžera kapitalistička tvrtka osigurava da menadžeri "upravljaju svojom moći na efektivan i odgovoran način". Kako se čini, visoka je cijena kojom se kupuje menadžerska lojalnost, kako će je Wright nazvati "renta lojalnosti" (*loyalty rent*).

Profesijska polarizacija informacijsko-komunikacijskoga društva svoje uporište gradi na samoj strukturi promjene radne okoline procesa rada – nove tehnologije.

Specifične karakteristike informacijsko-komunikacijskih tehnologija, kao što su fleksibilnost, preciznost, brzina, "pametnost", "memoričnost", umreženost, paralelnost, jednostavnost i kompleksnost istodobno, integriranjem u korporacije, postaju moćno oružje menadžera, izvršnih dužnosnika u mrežnoj organizacijskoj utrci za profitabilnošću. Utrka se odigrava na razini profesijske snalažljivosti, u koju su uključene unutarprofesijske igre na svim kvalifikacijskim razinama. Naime, kvalifikacija postaje fluidna, zahtjevna, nepredvidiva kategorija, stalno podložna promjeni. Prema ideji O. Wrighta, čini se da dominira "obostrana eksploatacija nekih klasa" unutar viših kvalifikacijskih razina, a gdje su niže razine, očito ekonomski gubitnici. Izvrsni poznavaoči, graditelji, inovatori informacijskih tehnologija, kao i izvršni korisnici, dominiraju u skupini bogatih i određuju smjer i nemilosrdna pravila tržišne utrke i dinamike profita.

Castells o ovoj globalnoj polarizaciji rada i tržišne nemi-
losrdnosti kaže:

"Produktivnost i profitabilnost su povećane, ali je radna snaga izgubila institucionalnu zaštitu i postala sve ovisnija o pojedinačnim uvjetima pogađanja u stalno promjenljivu tržištu rada. Društvo se podijelilo, kako se to obično i događa u ljudskoj povijesti, na pobjednike i gubitnike beskrajnog procesa pojedinačnog, nejednakog pogađanja. Ali ovaj put bilo je malo pravila o tome kako pobijediti i kako izgubiti. Kvalifikacije nisu bile dovoljne, budući da je proces tehnološke promjene ubrzao tempo, stalno mijenjajući definiciju prikladnih vještina. Biti pripadnikom korporacije ili čak pojedinih zemalja nije više povlastica zato što je uznapredovala globalna konkurencija nastavila preuređivati promjenljivu geometriju rada i tržišta. Nikada rad nije bio više u središtu procesa ostvarivanja vrijednosti. Ali nikada do sada nisu ni radnici (bez obzira na njihove vještine) bili ranjiviji na organizaciju, *budući da su postali slabi pojedinci, dani u zakup fleksibilnoj mreži, kojih je položaj nepoznat i samoj mreži.*

Dakle, na površini, društva su postala/postaju dualizirana, sa značajnim vrhom i značajnim dnom na oba kraja strukture zanimanja, pa je na taj način smanjena sredina, na tempo i veličinu koji ovisе o položaju svake zemlje u međunarodnoj podjeli rada i njezinoj političkoj klimi" (naglasila LJ. J. Č.) (Castells, 2000., 307).

U strukturi sustava zaposlenosti sve više zarade pripadaju skupini menadžera i skupini stručnjaka, ove dvije socijalne skupine, prema Wrightu, dijele zajedničku visoku klasnu poziciju unutar kapitalističkih odnosa vlasničkih relacija. Njihove zarade odvajaju ih od ostaloga zaposlenog osoblja, a njihove pozicije uslijed dinamike inovativnosti unutar informacijske radne paradigme postaju nesigurne.

MENADŽERSKE VISOKE ZARADE I ZA LOŠE POSLOVANJE, MENADŽERSKE VISOKE OTPREMNINE

Iznenadujuća je, ali čini se normalna i regularna, praksa da se goleme nagrade dijele i dužnosnicima čije tvrtke ne posluju dobro, dakle i kada je poslovanje izvršnih dužnosnika loše.

U kontekstu dominantnosti menadžmentskih struktura u određivanju već "neuhvatljivih" iznosa vrijednosti njihova ekonomskog kapitala ostaje zagonetka o dobrim (prije enormnim) iznosima kojima se nagrađuju menadžeri lošega poslovanja. Ostaje pitanje iracionalnosti/racionalnosti sustava kojim pozicija moćnog ekonomsko profesijskog položaja jednostavno štiti svoje visoko postavljeno društveno stratifikacijsko mjesto. Manji je gubitak možda tu i tamo nagraditi neuspješnost, a zaštititi sustav neograničenoga vrednovanja me-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 16 (2007),
BR. 3 (89),
STR. 405-429

JAEGER ČALDAROVIĆ, LJ.:
INFORMACIJSKI...

● **TABLICA 1**
Visoke zarade – loši
poslovni rezultati

nadžmentskih iznosa, kojim se održava mehanizam lojalnosti – mehanizam održanja i povećanja profita kapitalističke tvrtke.

Poznato je da loši rezultati poslovanja tvrtki u zapadnoj civilizaciji nemaju osjetnijega utjecaja na ugovoren iznos menadžerskog dohotka, iznosi i dalje ostaju izvanredno visoki, jednako kao što su visoke i menadžerske otpremnine.

Podaci o visini otpremnina uglavnom javnosti nisu dostupni, jer je to povjerljiva klauzula ugovora kojom se određuje među inima i visina otpremnine, no informacije tu i tamo ipak procure. Orijentacije radi, izdvajam nekoliko primjera apsurdnoga financijskog vrednovanja menadžerski promašenoga djelovanja:

Što se dogodilo		
Direktor Tvrtka Istupio Isplata	Georg Charters Safeway Veljača 1998. 1 milijun USA \$	Direktor marketinga i nabave četvrtog po veličini lanca supermarketa u Velikoj Britaniji. Odlazi sa zlatnom otpremninom, iako su u vrijeme njegova šefovanja neki dućani zatvoreni, a ukupan profit znatno je opao.
Direktor Tvrtka Istupio Isplata	Howard Poulson Premier Farnell Siječanj 1998. 2 milijuna USA \$	Neuspješan izvršni direktor proizvođača elektronskih komponenti. Prije dvije godine nabavio pogrešnu robu u vrijednosti od 2,8 milijardi američkih dolara.

Izvor podataka: *Večernji list*, 17. III. 1998. (Ispravljeno prema originalnom korporativnom izvoješću.)

Za razliku od etike/neetike odgovornosti za uspješnost/neuspješnost poslovanja poslovnoga zapadnog svijeta, etika odgovornosti japanskih menadžera i direktora ide u suprotnu krajnost. Nije rijetkost da neuspjeh, bankrot kompanije završi samoubojstvom direktora. Statistike bilježe osjetni porast tzv. ekonomskih samoubojstava. Izdvajaju se i primjeri kada direktori nakon samoubojstva ostavljaju police životnog osiguranja za podmirenje dugova kompanije.¹⁰

PREKO NOĆI BOGATI – BURZOVNI MLADI BOGATAŠI INFORMACIJSKOGA KOMUNIKACIJSKOG RADNOG OKRUŽENJA

U kompleksnoj konstelaciji društveno-tehnoloških tržišnih promjena, čini se da su nosioci promjena svjesno ili nesvjesno vrlo mladi ljudi, čiji duh, mentalni sklop, radna etika pristanju uz informacijsko komunikacijsko mrežno okruženje. Oni su istodobno stvaraoci, utemeljitelji, inovatori, eksperimentatori, dominirajući u sustavu hardversko-softversko umreženoga svijeta. Tržišna dinamika ovoga mladog poslovnog svijeta slikovito puni stranice medija.

U zadnjem desetljeću 20. stoljeća i na početku 21. stoljeća, mlade virtualne tvrtke sa svojim jednako mladim vlas-

nicima, direktorima, izlaskom na inicijalne javne ponude na burzi (IPO) postižu preko noći vrtoglave svote u vrijednim dionicama. Tako, na primjer, Netscape, tvrtka za proizvodnju softvera, izlaskom na tržište dionica čini svoje ljude milijarderima (npr. glavni tehnički mozak Netscapea, 24-godišnji Marc Andreessen, odjednom postaje "težak" 58 milijuna dolara; James Clark, vlasnik i predsjednik Netscapea, danom izlaska na tržište njegov udio iznosio je više od milijardu dolara, a dan prije posjedovao je velik dio jedne neprofitne tvrtke). Godina 2000. doseže pravu poplavu mladih bogatih Amerikanaca s dobnom granicom osjetno ispod 40 godina. Ova mogućnost nove dinamike brzine stjecanja bogatstva u konstelaciji kompleksnoga tehnologijsko-ekonomijskog okruženja ima i svoje distinktivne nazive, kao što su "bogatstva stečenog u trenu", za razliku od "bogatstva stečenog na brzini".¹¹ Upravo je i 2000. godina ona s dosad nezapamćenim rasponom između bogatih i ostalih. Ovoj plejadi bogate "baby" generacije informatičkoga poslovnog okruženja može se pridružiti i najsvježiji primjer Britanca (Martin Halsead) koji je u devetnaestoj godini osnovao aviokompaniju, kao najmlađi poslovnjak u ovoj branši, i to novcem koji je zaradio od prodaje svoje softverske tvrtke EMAtch, koju je utemeljio s 15 godina. Inače ta tvrtka razvila je uspješan program za aviosimulacije. (Izvor: *Poslovni dnevnik*, 9. XI. 2005.)

Nadalje, umreženo fluidno društvo s internetskom poslovnom igrom ostavlja prostora za rentijerstvo/nekretnine, kao za ekonomski izvor bogatstva, ali ovaj put ne u svojoj tvrdj varijanti, nego u onoj mekoj, fluidnoj, virtualnoj.

Rentijerstvo/nekretnine/biznis na Netu

Marketinško-tržišna orijentacija korporacija prema e-poslovanju sa svim profitabilnim prednostima otvara nove resurse ili nove izvore vrijednosti za bogaćenje. Oglašavanje na Netu, posjedovanje takva prostora, u žargonu mrežne terminologije – domene, imanje dakle svoga poslovnog sitea, kao tržišne konkurentske inicijalne prednosti jest *nova virtualna nekretnina* (Lj. J. Č.). Ova virtualna nekretnina početkom 2000. doživljava svoj vrhunac. Posjedovanje domene rezultira najmanje trima vidovima profitabilnoga i rentijerskoga biznisa: 1) preko nje se otvaraju male tvrtke tkz. dot.com. s raznim tipovima aktivnosti; 2) prodaja domene u povoljnom trenutku i 3) iznajmljivanje domene.

Dio ove profitabilne rentijerske populacije, igrom tržišnih okolnosti, jesu praktički tinejdžeri, pretežno ovisnici o Internetu, ili pak ciljano interesno orijentirani okretni mladi ljudi.

Jedan takav primjer jest Lee, vlasnik cool.com domene. Njegova priča pokazuje proces realnosti tržišnoga digitalnog raslojavanja.

"Lee je kao 28-godišnjak, nakon 5 godina od kupovine domene, za minimalne novce (registracija domene je 70 \$) ušao u posao s obećavajućim izgledom. Domenu je kupio u vrijeme pohađanja koledža (University of Washington), sa željom da ima neku cool domenu kroz koju bi imao neki minimalni prihod kao dodatak školovanju i udovoljavanju nekih minimalnih prohtjeva, pa ju je tako i registrirao kao cool.com. Konkretno ideje u početku nije imao. Startao je s iznajmljivanjem domene kompaniji koja se bavila posebnim događanjima, po cijeni od 1000 \$ mjesečno, da bi kasnije u suradnji s kolegom prionuo ozbiljnijem poslovnom projektu, koji su planirali ponuditi ulagačima. Premda, kako kaže, na siteu nije bilo sadržaja, a ni oglasa, na domenu javilo se na tisuće posjetitelja. Anketom koju su proveli saznali su da je 75% njihovih posjetitelja tinejdžerske dobi. To je za njih bio znak da se treba koncentrirati na populaciju između 12 i 22 godine ili, kako su je nazvali, "Generation Y" – generaciju koja odrasta uz web. U planu su nove aktivnosti, npr. site na kojem će provoditi istraživanja za druge o navikama njihove ciljane populacije, prodavanje nekih proizvoda, kao što je glazba i sl. Osim ove poslovne orijentacije, pokretanja kompanije, dolaze i ponude za prodaju i, kako kažu, jednu takvu ponudu od milijun dolara glatko su odbili. Dobili su i ponudu od jednoga njujorškog odvjetnika od tri milijuna dolara u gotovini, koji je potom podigao cijenu na 8 milijuna te potencijal od 30 milijuna u dionicama ... Za sada, premda prilično uzdrmani, imaju veće ambicije – stvaranje globalnoga brenda koji će vrijediti puno više." (Izvor: ON LINE, *Jutarnji list*, 5. 4. 2000.)

Primjera mrežno virtualnoga materijaliziranja ideja na virtualno mrežnom tržištu ima mnogo, no u svakom slučaju vrijedno je spomenuti da u suvremenom mrežnom društvu mladi ljudi svoje bogatstvo uz malo sreće okreću i na domišljatosti ideja.

Tako se i kraj 2005. bilježi primjerom mladog 21-godišnjeg Engleza, koji je ostvario ideju:

"da svoju stranicu pretvori u reklamni pano od milijun točkica, piksela i svaku proda za dolar onima koji žele na nju staviti svoj logo. Kvadrat deset puta deset točaka, otprilike veličine jednog slovnog mjesta, stoji 100 dolara." (izvor: Do milijun dolara u četiri mjeseca, <http://www.iskon.hr/tehnoklik/page/2005/12/30/0004006.html>).

Tržišne okolnosti donijele su mladiću zaradu od milijun dolara u četiri mjeseca.

Iz tabelarnog prikaza Cijene internetskih domena vidi se tržišni trend uvećanja vrijednosti domena, uzimajući u obzir da im je početna registracija na Internetu stajala 70 američkih dolara.

➔ TABLICA 2
Cijene
internetskih domena

Ime sitea	Datum	Cijena USD
Business.com	11/99	7,500,000
AltaVista.com	7/99	3,250,000
Loans.com	1/00	3,000,000
Wines.com	9/99	3,000,000
Autos.com	12/99	2,200,000
2,000,000	12/99	2,000,000
WallStreat.com	4/99	1,030,000
eFlowers.com	2/99	1,000,000
Fosalebyowner	1/00	835,000
Drugs.com	8/99	823,000
Cinema.com	2/00	700,000

Izvor podataka: *Reuters*, prema *Jutarnjem listu*, 5. IV. 2000.

Tablica pokazuje kako je očita procjena kompanija da je posjedovanje domena virtualna tržišna prednost u globalnoj konkurentnosti e-poslovanja, što otvara mogućnost prema sve višim cijenama u posjedovanju virtualnih nekretnina.

Korporacijsko bogaćenje – eksploatatorsko-ucjenjivački odnos prema radnicima

Da informacijsko društvo s dominacijom informacijsko-komunikacijskih tehnologija unosi bitnu promjenu u organizacijsku strukturu, u strukturu zaposlenih te u broj zaposlenih, poznata je stvar. Smanjenje hijerarhijskih razina (posebno srednjega menadžerskog kadra), smanjenje broja radnika, ne tiču se samo proizvodnih organizacija nego i uslužnih djelatnosti (banke, novinske kuće, trgovinski lanci).¹² Naime, nema praktički djelatnosti gdje tehnologija ne preuzima integriranjem ljudskih djelatnosti ljudske djelatnosti same. Istodobno se otvaraju nove ljudske mogućnosti za suodnošenje s tehnologijom u finalnom i razvojnom djelatnom produktu, što podrazumijeva određene razine edukacije i informatičke pismenosti. Menadžeri orijentirani na neograničenu profitabilnost intenzivno konkurentnoga globalnog tržišta, osim upošljavanja mrežnih informacijskih tehnologija, adekvatnih mrežnih organizacija, orijentirani su i na maksimiziranje eksploatacije kapaciteta pojedinačnih osoba, odnosno učinka pojedinca i smanjenje broja zaposlenih (i primjenom raznih metoda i tehnika).¹³ Dobar primjer proširivanja opsega poslova i zahtjeva s obzirom na kvalifikacijsku strukturu za jedan čitav segment radnika u poslovnom svijetu jest nekadašnja pozicija tajnika/tajnice. Danas je to u nazivu "voditelj/ica ureda", "administrativni tajnik/ca", "asistent ureda", "poslovni tajnik/ca", a zapravo je to pozicija koja zahtijeva visoku obrazovnu kvalifikaciju sa znatno povećanim opsegom poslova, odgovor-

nosti, samoinicijative, ali s nepromijenjenim hijerarhijsko-ekonomskim statusom unutar tvrtke.¹⁴ Inače igra s nazivima profesijske pozicije poprima kompetitivnu dimenziju u svijetu top biznismena:

"...penje se i spušta po statusnoj ljestvici. Steve Jobs, osnivač tvrtke Apple Computers, danas sebe naziva iDirektorom. Kako ne bi zaostao, Bill Gates iz Microsofta više nije Direktor, a niti iDirektor. On je 'glavni softverski arhitekt' (ali je uz to i dalje staromodni član odbora, naravno)." (Edvinsson, 2003., 205)

U ovim proizvodnim uvjetima, gdje je korporacijsko "re-zanje", "kresanje" (*downsizing*), postalo uobičajena stvar dinamike poslovanja, mase radnika rade pod pritiskom – strahom od otkaza. Nerijetko se radi u uvjetima ucjene s povećanim brojem sati, prekovremenim satima uz stalno smanjivanje ili nikakvo povećanje dohotka, obezvredivanjem rada. Ne izostaje ni sustav pojačane kontrole (razni oblici kontrole: od osobnoga nadzora, preko kompjutoriziranog nadzora i sl.). U svakom slučaju, što se tiče klasičnoga shvaćanja zaposlenosti – pitanja stalnoga radnog mjesta, relativne radne sigurnosti, u prednosti su informatički pismeni i obrazovani (socio-profesijska skupina visokokvalificiranih radnika), nad onima koji to nisu (socioprofesijska skupina nekvalificiranih radnika).¹⁵ Premda su i jedni i drugi u istom žrvnju što se tiče radne preopterećenosti, tržišne kompetitivnosti, ipak se ključno razlikuju po materijalnim primanjima. Ovi prvi relativno dobro zarađuju, ovi drugi su minimalno plaćeni. Globalno poslovanje kompanija, multinacionalnih kompanija, neusklađene ili nedorečene ili nepostojeće ili pak prespore legitimne regulacije poslovanja i na nacionalnoj i na internacionalnoj razini ostavljaju prostora za korupciju, nehumanost, iskorištavanje prije svega nekvalificirane radne snage.

Već odavno poznati i razvikani popularni proizvođač odjeće Benetton, koji je više od desetljeća agresivni korisnik informacijske tehnologije i agresivnog oglašavanja, na udaru je kritika svoga beskrupuloznog poslovanja, a to ni u kojem slučaju ne umanjuje njegovu profitabilnost. Benetton posluje i u Hrvatskoj – i sa svojim dućanima i sa svojim pogonima – koristeći se svim prednostima nedorečenih zakona u izrabljivanju radnika.

"Ponašanje poslodavca u Benettonu jedan je od najgorih oblika nepoštivanja ne samo domaćeg zakonodavstva od strane te multinacionalne kompanije, već i konvencija Međunarodne organizacije rada ocijenila je Hrvatska udruga sindikata na ... sjednici Vijeća, a taj je stav u obraćanju medijima prenio Zdenko Mučnjak, predsjednik HUS-a ... Slobodan Pazaver, sindikalni povjerenik HUS-a u Benettonu, ističe da Sindikat ne može raditi jer 'Uprava ne želi pregovarati', a na

snazi je Pravilnik o radu koji je 'neodređen i nepotpun'... Uvjeti rada su loši – radi se 6 sati bez stanke, a ljudima se prigovara i odlazak u toalet ... o plaćama Pazaver kazuje kako je nedavno stiglo prvo očitovanje Uprave u kojem navode da je u Benettonu prosječna neto plaća 3.000 kuna. No tim podatkom je obuhvaćena Uprava, čiji članovi imaju mnogo veće plaće nego radnici. Prosječna neto plaća je oko 2.000 kn neto." (Izvor: *Jutarnji list*, 27. studenog 2004.)

U ovom primjeru se nadalje ističe zakazivanje rada institucija nadležnih za regulaciju poslovanja s multinacionalnim kompanijama: Inspekcija rada – Ministarstvo rada i socijalne skrbi – navodno nema dovoljno nadležnosti, i Vlada, koja nema predviđene sankcije.

Crna knjiga 'Jeftini na štetu zaposlenika', autora Hamanna i Giese (2005.), govori o ružnoj, nehumanoj strani poslovanja njemačkoga trgovinskog lanca Lidla (posluje u 14 europskih zemalja). Lidl (i Kaufland) posluje u sklopu grupe poduzeća Schwarz (diskonti i samoposlužne robne kuće – prehrambeni artikli) sa sjedištem u Neckarsulmu, u 2003. godini izbili su po ostvarenom profitu (prometu) na 14. mjesto svih svjetskih trgovaca, premda se njihovi financijski poslovni rezultati dobro prikrivaju.

Povodom otvaranja Lidlovih diskonta u svim hrvatskim mjestima većim od 5000 stanovnika, *Vjesnik* objavljuje dijelove o eksploatatorskoj strani Lidlova profitno uspješna poslovanja. Njihovi obećavajući i zahtjevni natječaji za radna mjesta uvjetuju: filozofiju niskih troškova i visokog učinka, iskustvo na istim ili sličnim poslovima, samostalnost i visoku motiviranost, izražene analitičke i komunikacijske vještine, visok stupanj izdržljivosti i zalaganja. Za regionalne voditelje nude visoka primanja, automobil te školovanje za Lidlov sustav rada – prednost, mladi s tek završenim fakultetom.¹⁶

"Njemački je sindikat, naime utvrdio da se za voditelje uvijek biraju mlađi ljudi, željni posla i dokazivanja, koje se lakše može instruirati za nehumano postupanje s radnicima.

'Kada radim jutarnju smjenu moram doći u šest sati. Do osam moram raspakirati voće, povrće, kruh i druge artikle te ih staviti na police. Od osam do 14 sjedim na blagajni uglavnom bez ikakve stanke. U minuti moram provući 40 proizvoda preko skenera na blagajni. Tko četiri mjeseca nakon dobivanja posla ne ostvaruje taj cilj, leti s posla. Popodnevna smjena počinje u 14 sati, a završava oko 21.30. Nakon 20 sati moramo spremati, slagati svježu robu i čistiti. Prodavačica može zaraditi najviše 12,5 eura bruto po satu', ispričala je jedna prodavačica autorima knjige. Prekovremeni rad, navodi se dalje, nije plaćen, a voditelji filijale ili prodavači koji inzistiraju na plaćanju ili pravu na sindikalno organiziranje vrlo brzo gube posao. Žrtve nasilnih otkaza brzo postanu i radnici koji bi

prema internim pravilima trebali prijeći u viši platni razred. Njima se podmetne nikad dokazana krađa, a onda ih se ne pušta iz ureda dok ne potpišu otkaz. Sve se inače snima kamerama, a česte su i kontrole automobila radnika kada odlaze kućama. Radnike se ... stalno kontrolira tzv. kontrolnom kupnjom (pokušavaju se podmetnuti razni predmeti), kako bi se dokazala nepažnja blagajnica. Vrhunac kontrole i zadiranja u privatnost, ravan nacističkim metodama – dogodio se u jednom diskontu u Češkoj. Tamo su radnice, tvrdi Ver.di, tijekom mjesečnice bile prisiljene nositi traku na čelu, a sve samo zato da bi bez pitanja mogle otići na zahod. Uprava je nakon prozivke u medijima tvrdila da to nije istina. Za vrijeme bolesti ne smije se koristiti bolovanje nego slobodni dani. Osobna poznanstva s kupcima su nepoželjna, a loše se gleda i na prijateljstva među radnicima. 'Moraš odmah dati do znanja da si šef i da u svakom trenutku možeš otpustiti ljude', prisjetio se uputa svojih pretpostavljenih jedan od voditelja filijale koji nije uspio položiti ispit 'čvrstoće' prema radnicima." (izvor: *Vjesnik*, 3. i 4. rujna 2005.).

Navode se još mnogi primjeri kojima se pokazuju suptilne, teško dokazive, metode nehumanoga ponašanja prema radnom osoblju.¹⁷ S druge strane, osnivač Lidla i Kauflanda, Dieter Schwarz, 'glumi dobročinitelja'. Kroz 8 zaklada financira 'socijalne' projekte (restauracija crkve i sl.), te kako Ver.di utvrđuje, kroz više od 600 društava Lidl prikriva prave strukture moći.

Jedan drugi primjer licemjerna odnosa u simboličkoj formi, kao pokušaja ublažavanja prilično nabijene atmosfere socijalne napetosti kao rezultata menadžmentske orijentacije prema profitabilnosti i radničkog iščekivanja otkaza, nakon godišnjih planova politike restrukturiranja dobro je poznata tvrtka Siemens. Osim 38% veće kvartalne zarade u odnosu na prethodnu godinu, novoga relativno mladog šefa Klaua Kleinfelda očekuje uručenje 1350 otkaza. Socijalnu napetost podržavaju i velike razlike u platnim rasponima (menadžeri – radništvo). U Njemačkoj je razlika između plaće menadžera i radnika 200 – 300 puta veća u korist menadžera. Nekada su plaće menadžera bile 20 puta veće od radničkih. To nalaže menadžerima da makar na prividno simboličkoj razini umanje ovaj socijalni konflikt. Tako je 47-godišnjem Klaus Kleinfeldu u interesu (upitno je je li to njegova osobna inicijativa ili preporuka ljudi iz odjela odnosa s javnošću) prikazati se skromnim šefom, radničkoga podrijetla, s "ljudskim licem". Kao dokaz njegove "skromnosti i izuzetne socijalne senzibilnosti" služe fotografije poslone medijima uoči njegova dolaska na poziciju šefa koncerna i suočavanja s objavljivanjem odluke o "rezanju" radnih mjesta.

Naime, prva prigodna fotografija, koja je trebala u medijima predstaviti javnosti mladoga menadžera, s uočljivim satom prestižne marke Rolex zamijenjena je istom fotografijom, samo s retuširanim Rolexom. Marka sata Rolex kao statusni simbol u Klausovoj je varijanti model Submariner Date, cijene 3270 eura.

U agresivnom menadžmentskom pristupu zanimljiv je i slučaj našega poslovnog magnata Plive. Naime, iza donedavno hvaljenog i uspješnog, dapače proglašenoga menadžerom godine, Željka Čovića, predsjednika Uprave Plive, za vrlo uspješno Plivino poslovanje, koje danas ima tendenciju pada, stoji druga strana poslovne medalje, koja se može donekle naslutiti iz jednih od tu i tamo medijskih izvješća o aktivnostima sindikata:

"Čelnici Samostalnog sindikata energetike, kemije i metala i Hrvatske udruge sindikata optužili su ... Upravu Plive za stihijsko otpuštanje radnika, ali i oštećivanje državnog proračuna za više od 10 milijuna kuna zbog neuplaćivanja poreza i doprinosa na isplaćene otpremnine ... Država je oprostila taj dug Plivi ... Prema podacima sindikata, za razliku od 7300 radnika iz 1990. godine, Pliva danas zapošljava svega 2800 radnika, a prema njihovim procjenama, taj će se broj i dalje smanjivati jer će Pliva ugasiti proizvodne pogone u Hrvatskoj i otvoriti ih u Indiji s jeftinijom radnom snagom ... sindikati tvrde da nijedan radnik u Plivi nije višak, što im je potvrdio i jedan član uprave. Tako postoje slučajevi ... da čovjek dobije otkaz, a već ga za mjesec dana zovu da radi na ugovor o djelu. Među radnicima vladaju stres i pritisak ..." (izvor: *Jutarnji list*, 20. 11. 2003.).

Pliva, jasno, opovrgava optužbe za otpuštanja (preseljenje na područja jeftine radne snage), već smatra da je sve to rezultat restrukturiranja u skladu s ciljevima prioriteta kao što su povećanje prodaje, efikasnost poslovanja, optimizacija poslovnih procesa i povećanje produktivnosti u svim dijelovima Pliva Grupe.

"Globalizacija" i eksploatacija jeftine radne snage ne bi bio Plivin primjer globalizacije na hrvatski način, već je to uobičajena nadasve poznata praksa velikih tvrtki, multinacionalnih kompanija, gdje prijelaz na globalno umreženi informacijski poredak popunjava anomija – u regulaciji globalnoga tržišta radne snage, a ujedno je to otvorena mogućnost crne eksploatacije radne snage (izrazito niske nadnice, loši uvjeti rada i stanovanja).¹⁸

Što se tiče informacijski pismenih i educiranih¹⁹ – ili da ih nazovemo radnika znanja – u informatičkom društvu, globalnom društvu ili društvu znanja, logično je da znanje bude uvjet opstanka, a predstavlja li i dominaciju, materijalno bogatstvo, sigurnost, ležernost – to je upitno. U konstelaciji po-

stojećih globalnih tržišno konkurentskih odnosa, gdje profit bez granica postaje vidljiv dominantni cilj poslodavca, jednako kao i biti prvi na globalnom tržištu (a znači stalno inovativan), radnici znanja podliježu globalnim eksploatatorskim tržišnim uvjetima rada.

Obrazovanje²⁰ postaje preduvjet opstanka u globalnom svijetu rada. Korporacije se u realizaciji konkurentске prednosti i stvaranju profita oslanjaju na inovativnost koju posreduju radnici znanja – prije svega talentirani mladi ljudi. U tom kontekstu nazire se nekoliko problema s kojima se nose radnici znanja na tržištu rada:

1) Zadovoljavanje visokih kriterija u kvaliteti obrazovanosti (nije dovoljno samo biti obrazovan), spremnosti da se kontinuirano uči, sposobnosti i "spremnosti na pravodobnu i kvalitetnu reakciju u ovisnosti o danoj situaciji", fleksibilnosti, brzom procjenjivanju situacije i sl., sve to u kompleksnoj tehnološkoj zahtjevnoj globalnoj okolini.

2) Radno vrijeme radnika znanja²¹ osjetno premašuje 8-satni radni dan, često je to 10 do 15 i više sati dnevno. Uz prisutnost virtualne radne okoline i rad u virtualnim radnim timovima uz mnogosatno radno vrijeme, dolazi i različito vrijeme obavljanja zadaća prema međukontinentalnim različitim vremenskim zonama. Nije rijetko, kako kaže IBM-ova direktorica prodaje u New Yorku za globalna tržišta, "ustajanje u 3 u noći radi konferencijskog poziva iz Kine".

3) Opterećenje mladih radnika znanja nosi svoje posljedice o kojima se uglavnom šuti, a to je da mladi ljudi "izgore" vrlo brzo. Istina je da su vrlo bogati, mladi i spremni za mirovinu.²²

4) Uz izgaranje, za radnike znanja dolazi i novi pojam misaone produktivnosti, gdje je misaona produktivnost na udaru raznih vanjskih faktora koji je mogu smanjivati ili povećavati. Pretjerano eksploatiranje misaone produktivnosti vodi 'izgaranju'.

"Za radnika znanja iz dvadeset prvog stoljeća, okruženog kompleksnom tehnologijom, moždani stres predstavlja stalnu stvarnost. On je ponizni podsjetnik naše nesavršenosti, ali i izvora našeg individualizma. Prema jednom švedskom istraživanju, moždani stres rezultira smanjenom inovacijom prilikom obrade misli. Zbog toga moždani stres ima ozbiljan utjecaj na individualni i kolektivni intelektualni kapital ... Istraživanja govore kako radnici znanja mogu raditi na maksimumu svojih potencijala samo dva sata dnevno. U međuvremenu radne odredbe i dalje definiraju osmosatno dnevno radno vrijeme." (Edvinsson, 2003., 200-201).

Edvinsson spominje i rijetko istraživanje o ovom fenomenu izgaranja profesora A. Kakabadse u sklopu svjetske studije o vrhunskim menadžerskim performansama. Podaci

detaljne ankete provedene na uzorku od 6500 menadžera iz deset zemalja pokazuju kako su svi vođe skloni izgaranju, ali je njihovim organizacijama prečesto 'neugodno zbog tog fenomena i ne znaju kako s njim izići na kraj.'

U ovom kontekstu ranjivosti radnika znanja možda se i mogu opravdati, barem na menadžmentskoj zahtjevnoj razini (povećani stres, pritisak na poslu, konkurentnost, kompleksnost posla, ubrzavanje života i veća vjerojatnost ostanka bez zaposlenja), njihovi ekstremno visoki dohoci. Uz izgaranje, česti su i poremećeni obiteljski odnosi, društveni odnosi, jednostavno zbog manjka vremena da se u njima sudjeluje na odgovarajući način.²³

5) Globalno tržište rada u populaciji radnika znanja s dobrim zaradama postaje rezervirano za nomade – talente. Već uvriježene tvrtke lovaca na glave²⁴ udovoljavaju zahtjevima organizacija u potražnji za mladim talentima koji će tvrtkama donijeti ili održati inovativnu konkurentnost. Leif Edvinsson (2003.) uočava da se globalna bitka za mozgove sve više intenzivira kako se povećava migracija znanja. Stvara se novo pleme nomada znanja. Pleme nomada znanja, mladih talenata, jest globalno i mrežne organizacije svoj radni potencijal talenata mogu uzeti ondje gdje je povoljnije, gdje je mogućnost izrabljivanja veća – isti kvalitetni ljudski materijal po nižoj cijeni. Prema Edvinssonu (2003.), nastupa vrijeme i-trgovine (intelektualne trgovine). Imati u tvrtki dobar intelektualni ljudski potencijal znači veću perspektivu okretanja i povećanja profita. Tako mudre tvrtke koje su u stanju anticipirati razvoj i perspektivu profita angažirane su u kupovanju i preuzimanju drugih tvrtki samo radi prisutne kvalitete stručnjaka koji će donijeti dobit. Sam Edvinsson će navesti primjer tvrtke Filtronic, koja se bavi opskrbljivanjem telekomunikacijskoga tržišta infrastrukturnim komponentama. Ona je kupila tvrtku Sigtek iz Marylanda, specijaliziranu za brze obradbe digitalnih signala, uz uvjet da 23 stručnjaka koji su radili u firmi ostanu i dalje u njoj. Rukovodeći ljudi Filtronica očito su anticipirali potrebu budućeg razvoja novih generacija mobilnih komunikacija, a samim tim i potrebu za stručnjacima s toga područja. O ovom poslu jedan od izvršnih dužnosnika u Filtronicu izjavljuje:

"Sigtekovo poslovanje nas pretjerano ne zanima ...Ono što smo zaista željeli bili su ljudi, a ne posao, pa ovu kupovinu smatramo regrutacijom 23 nova inženjera." (Edvinsson, 2003., 89)

To je samo još jedan novi vid tržišne snalažljivosti u stvaranju profita na tržištu gdje tvrdi kapital (oprema, zgrada i sl.) postaju mnogo nevažniji od nekoga intelektualnog kapitala – radnika znanja.

Takav, nažalost u nas ne baš svijetli novi primjer profitom vođene intelektualne trgovine, jest Plivina²⁵ prodaja Glaxu

(GlaxoSmithKlinea), prodaja lijekova u razvoju plus 120 istraživača.²⁶ GlaxoSmithKline, jedna od vodećih farmaceutskih kompanija, kupnjom mozgova Plivina istraživačkog potencijala anticipira mogući profit, koji će preko istraživača realizirati (novim lijekom ili novim lijekovima) na vrlo kompetitivnom farmaceutskom tržištu.

ZAKLJUČAK

Dakle, može se reći da u ovoj fazi uspostave globalnoga umreženog društva ekstremno bogatstvo kao produkt ljudske pohlepe s nerazumnim profitima počiva na makijavelističkom ponašanju u okviru tržišne ponude i potražnje "kapitalističkog restrukturiranja" i nove informacijske radne paradigme te da povijesno predstavlja jedan od najgorih oblika izrabljivanja na svim hijerarhijskim obrazovnim razinama, a posebno na razini radnika znanja.

Socijalna skupina talentiranih radnika znanja, eksperata, menadžera, informacijski pismenih i snalažljivih postiže znatno veću cijenu na tržištu rada i unutar sistema rada, što ih približava vrhu hijerarhijske ljestvice (klasi kapitalista), za razliku od socijalne skupine ostaloga velikog dijela visokoobrazovanih, čiji se rad eksploatira, a po materijalnom vrednovanju njihova rada bliži su dnu hijerarhijske ljestvice (radnicima).

U radu se pokazuje kako se s utemeljenjem proizvodnih odnosa informacijsko komunikacijskoga radnog okruženja suvremenog nam informacijskog/globalnog umreženog društva etablira promjena oblika socijalno stratifikacijske strukture kroz pojavu enormnoga ekonomskog raspona između vrha i dna hijerarhijske ljestvice. Prvotno se upozorilo na krajnje bogatstvo, odnosno krajnje financijske iznose koji se vezuju uz pojedine profesijske skupine unutar informacijske radne paradigme. Pritom se među bogatima ističu profesionalne skupine vezane uz pozicije vrhunskih menadžera, informatičkih stručnjaka. Među bogatima, za razliku od dosadašnje dobnе strukture bogatih, javljaju se vrlo mladi ljudi vezani uz internetsko poslovanje, mladi virtualni rentijeri te talentirani mladi "radnici znanja". Upozorilo se i na pitanje razumnosti ekstremnih ekonomskih raspona, na odnos eksploatacije koji omogućuje odnos promjene procesa rada i organizacije te potrebne radne snage na globalnom konkurentnom tržištu rada.

BILJEŠKE

¹ Tako istraživanje Bureau of Labour Statistics zaključuje "da je utjecaj kompjutera ekstenzivan jer su tehnologija, mrežni sistem i softver slični kroz tvrtke i industrije. To je kontrast prema tehnološkim inovacijama u prošlosti, koje su obično utjecale na specifična zanimanja i industrije (na primjer, automatski strojevi/alati, samo su uključivali proizvodne poslove u proizvodnji). Kompjutorska teh-

nologija je mnogostrana i utječe na mnoge neodnošajne industrije i praktički na svaki posao." Prema ovoj karakteristici kompjutorskih tehnologija, ekonomisti rabe termin "opće svrhovita tehnologija" (*general purpose technologies – GPT.*), citirano prema: Aghion Phillippe 1999., 3., *Technology, Knowledge and Inequality, AghTechKnow.pdf* (str. 1-47).

² Podrobnije o promjenama u radnim organizacijama s promjenom tehnologije, u: Jaeger Čaldarović, Lj. (1999.), *Mijene tehnologije i modeli organizacije*, disertacija, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 1999.

³ Siromašni u relativnom smislu u odnosu na ekstremni raspon u primanjima.

⁴ Pojmovi *društveno diferenciranje* i *društvena stratifikacija* promatraju se u kontekstu odrednica J. Županova: ...ta dva pojma se samo djelomično poklapaju: stratifikacija je uvijek diferenciranje, ali to ne vrijedi i obrnuto: postoje oblici diferenciranja koji ne predstavljaju stratifikaciju. Na primjer, nisu svi društveni položaji ni oblici grupiranja različito rangirani jedan u odnosu na drugog; osim toga postoje nejednakosti koje su slučajne ili nisu bitne. Stratifikacija je sistem strukturne društvene nejednakosti, što znači: (1) nejednakost nije slučajno distribuirana, već prema nekom obrascu; (2) ona pokazuje relativnu trajnost i stabilnost; (3) podupiru je neke ideje dajući joj društveni legitimitet ili opravdanje. (Županov, 1987., 105)

⁵ Primjeri iz dnevnog tiska i medija, premda su živopisni i ilustrativni, nisu i sistematski znanstveni dokaz, ali mogu poslužiti kao konstrukt za daljnja istraživanja.

⁶ Autorici nisu nepoznati noviji teorijsko-istraživački pokušaji (Selwyn, 2002.; Cuneo, 2002. i dr.) problematiziranja stratifikacije kao digitalne podijeljenosti, no njihovo referiranje nadilazi prostor i okvire ovoga rada.

⁷ Različite su osobne percepcije o granicama zarade i kreću se u sljedećim rasponima prema izjavama ključnih ljudi američkog *businessa*, a prenosi ih *Večernji list*: "Previše bi bilo 1000 dolara više nego li ja zarađujem", kaže konsultant Graef Crystal ... Profesor na Harvard Business School, Howard Stevenson, smatra da bi nepristojan bio iznos veći od pet milijuna dolara, dok je za Jennifera Moyera, kompjutorskog stručnjaka, sporan iznos veći od 100 milijuna dolara."

⁸ Drugi izvor o istom problemu kaže: u fiskalnoj 2004. godini ukupna naknada prosječnog šefa kompanije u industriji porasla je 9,7%, a u komercijalnom bankarstvu i energetici oko 46%. Prema podacima kompanije Corporate Library koja prati podatke vezane za upravljanje tvrtkama, u velikim korporacijama, koje čine S&P 500 indeks, ukupna naknada prosječnog šefa prošle godine porasla je 30,2%, a godinu prije 15%. (Izvor: Plaće američkih menadžera – samo nebo je granica, http://www.moj-posao.net/jseeker_print_article.php?sessionId=855d54a43a9a61f26d3...)

⁹ Npr. piše Leif Edvinsson, u Korporacijskoj longitudi, da pored dobre plaće i auta ... "količina bonusa i dodatnih pogodnosti postaje sve pretjeranija i obimnija. Besplatno donje rublje samo je jedan od podataka koje za odanost svojim zaposlenicima nudi tvrtka Salomon Smith Barney. Tvrtka osoblju nudi bonove za nabavku odjeće, koja uključuje i navedeno donje rublje, a za sve se dobivaju i

besplatne četkice za zube... pokloni u vidu prijenosnih računala također nisu rijetkost." (Edvinsson, 2003., 89).

¹⁰ ...Samoubojstvo u Japanu ima specifičnu kulturnu poruku i ne znači uvijek sramotu, nego se u nekim slučajevima smatra časnim načinom iskazivanja srama za nastale probleme. Osim toga, Japan je rijetka zemlja u kojoj se police životnog osiguranja isplaćuju nakon samoubojstva. Primjer: "Prije nekoliko mjeseci čelnici triju kompanija za proizvodnju autodijelova objesili su se u sklopu trostrukog pakta o samoubojstvu – i uglavili da se novac od njihova životnog osiguranja uporabi za plaćanje kompanijinih dugova" (izvor: *Večernji list*, 24. VI. 1998.).

¹¹ Šaroliki su i pogledi javnosti i struke na iznenadno bogatstvo te nove mlade generacije: Najrevolucionarnija činjenica tiče se mlade dobi "novih bogataša", koji niču kao mladice, poput utemeljitelja tvrtke "Yahoo!" Davida Filoa i Jerryja Yantga, ili kreatora Amazon.com Jaffa Bezosa. Svi su oni postali milijunaši prije svoje tridesete godine. Što oni imaju zajedničko s Carnegiem, Rockefellerom, Fordom, Mellonom, nekadašnjim bogatunima? "Ništa", kaže sociolog Bob Rosen. "Gusani proteklog stoljeća gomilali su svoje bogatstvo 50, 60 godina. Njihova etika novca bila je drugačija... većina 'baby-milijunaša' upada u grijeh škrtosti." "Još su pod šokom zbog težine svojih bankovnih računa", kaže psihologinja Naomi Katz. "Ima bogatuna koji žive u kolibama i jedu *fast food* i godinama nakon bogatstva." No većina ih pada žrtvom nekontroliranih potrošačkih orgija. Marc Ewing (30), utemeljitelj tvrtke za softver pod nazivom "Red Hat", kaže: "Kupio sam sve što se moglo kupiti, osim jednog otoka, koji si uostalom mogu priuštiti. Ali što poslije?" (naglasila LJ. J. C.). Izvor: *Večernji list*, 22. III. 2000.

¹² Samo neki primjeri kontinuiranog trenda "rezanja" radnih mjesta: IBM otpušta 10 do 13 tisuća radnika u zapadnoeuropskim zemljama (Njemačka, Francuska, Italija, Britanija), kao dio plana restrukturiranja poslovne politike. U europskom dijelu zaposlenici bi trebali prihvatiti dobrovoljne prijevremene mirovine, a u SAD-u otkaze (izvor: *Jutarnji list*, 6. V. 2005.); *New York Times* ukida 4% radnih mjesta, kao dio štednje u tvrtki (izvor: http://www.moj-posao.net/jseeker_print_article.php?sessionId=90c96d3eac1cbb640c33...). U T-HT-u za četvrti kvartal 2005. utvrđuje se višak od 386 radnika u mreži, u izgradnji 130, a u financijama i logistici 132 radnika; situacija u Deutsche Telekomu, gdje je T-HT sastavni dio, planira se otpustiti 32.000 radnika. Deutsche Telekom je u proteklih deset godina otpustio 100 000 ljudi (izvor: *Vjesnik*, 8. studenog 2005.). I tako dalje, ovo su samo neki od primjera otpuštanja radnika u zadnjih 20-ak godina.

¹³ Jedna od suvremenih menadžmentskih tehnika, kao novi način maksimizacije učinka radnika, jest: ovlašćivanje – *empowerment*, znači pružanje većih radnih ovlasti zaposlenima, s većim opsegom poslova.

¹⁴ Castells ovu već uvriježenu situaciju slično bilježi: "Višekvalificirani poslovi i *individualizacija odgovornosti* (naglasila autorica) često su praćeni ideološki skrojenim naslovima (na primjer, "pomoćnica upravitelja" umjesto "tajnica") i na taj način povećavajući potencijal odanosti uredskih radnika, a da im pritom ne povećavaju nagrade za stručnost." (Castells, 2000., 280).

¹⁵ U zadnjih desetak godina informatičko-globalizacijskoga poretka aktualizira se i novi pogled na stratifikaciju kao na dihotomnu digitalnu podijeljenost: digitalno uključeni i digitalno isključeni (umreženi, neumreženi). Nejednakost povećava postojeću nejednakost s novim i dodatnim tipovima nejednakosti, koji se temelje na računalu, pristupu internetu i generalno računalnoj pismenosti. Pojam stalnoga radnog mjesta mijenja se u "umreženom društvu". Slika načina zapošljavanja mijenja se prema obliku samozaposlenih umreženih osoba.

¹⁶ Ovakvi i slični zahtjevi u natječajima za radna mjesta nisu novost, nego su jednostavno postali standard na tržištu radne snage. Ostaje samo pitanje uvjeta rada i međuljudskih odnosa ulaskom u radno okruženje.

¹⁷ I ovaj isječak formulacije ugovora o radu pokazuje otvorenost prema raznim vidovima manipulacije: "prekovremeni sati plaćaju se paušalnim iznosom za prekovremene sate uz odgovarajuće dodatke, u visini prosječno očekivanog opsega prekovremenih sati mjesečno. Paušalnu naknadu poslodavac može otkazati u svakom trenutku i to otkazivanje stupa na snagu odmah, osobito ako ne postoji potvrda o prekovremenim satima u paušalnom iznosu, ili u slučaju kada je radnik spriječen u pribavljanju potvrde. Poslodavac ima pravo provoditi kontrolu torbi (izvor: *Vjesnik*, 3. i 4. rujna 2005.).

¹⁸ Već odavno medijski kritizirani primjeri nehumana ponašanja prema radnicima jesu među inima američke tvrtke kao Nike i sl. u eksploataciji (jeftinih) radnika u Tajvanu, Tajlandu ...

¹⁹ Primarno se misli na minimum visoke stručne spreme, dakle fakultetsku naobrazbu.

²⁰ Veza između financijske isplativosti i obrazovanja je relativna, a ponekad i apsurdna na profitom baziranom tržištu, što pokazuje i primjer britanskoga molekularnog biologa, koji ni slučajno nije osamljen: 41-godišnji Karl Gensberg, koji je na sveučilištu u Birminghamu 13 godina radio na svom postdoktorskom istraživanju, nakon što je saznao da instalater koji mu popravljaju bojler zarađuje 50-100 posto više od njega, odlučuje se na promjenu zanimanja. Investira u zanat i po završetku ugovora sa sveučilištem počinje sa svojom instalaterskom karijerom.

²¹ Unutar skupine radnika znanja može se izdvojiti skupina tzv. hakera. Vođeni problemom, unutarnjom motivacijom, ne brinu se o radnom vremenu. Radno vrijeme je za njih neograničeno u fazama kreativnosti i tržišno-intelektualne kompetitivnosti. Za ovu skupinu sigurno je da novac nije pokretač aktivnosti, ali nije ni nešto što im se ne sviđa. Više o tome u Himanen, P. (2002.), *Hakerska etika i duh informacijskog doba*.

²² Forester Tom (1987.) u vrijeme uspona društva visokih tehnologija u knjizi "High-Tech Society" upozorava i na socijalnu cijenu tehnološkoga progresa, koja se iskazuje u krajnjoj individualizaciji: prvo ja, a onda zajedničko dobro. Ovi ljudi rade teško, ponekad i preteško. Inženjeri vrlo često rade i po 15 sati dnevno sedam dana u tjednu. Kompeticija među firmama je toliko jaka da preživljavanje znači biti prvi na tržištu s novim proizvodima. Samo je rad važan i ništa drugo ... Forester uz mnoge primjere potkrepljuje ovu situaciju studijom L. Smullina, koja pokazuje da se ovaj nehumani dio

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 16 (2007),
BR. 3 (89),
STR. 405-429

JAEGER ČALDAROVIĆ, LJ.:
INFORMACIJSKI...

cijene uspjeha, gdje vrlo mladi inženjeri i visoki dužnosnici naprosto "izgore", najčešće prešućuje, a radi se o 5% mladih ljudi godišnje. Ovaj trend tempa rada u radnika znanja i dalje je prisutan, sa svim socijalnim posljedicama.

²³ O posljedicama opterećenosti mladih ljudi govori i prilog iz Londona, Nataše Magdalenić: "Uspješni Britanci zamoreni bogaćenjem"... Premotamo li na brzinu desetljeće i pol, otkrit ćemo da je barem jedna zapadna sila, Britanija, danas puna samostalnih, visokoobrazovanih i radikalnih prebjega iz svijeta dobro plaćenog businessa. Zovu ih TIRED-sima, što je kratica (Thirtysomething Independent Radical Educated Dropout, koja na engleskom znači "umorni". TIRED-si žele napustiti izvrsno plaćene poslove do kojih su došli krvavim radom i satima učenja, jer se sa samo trideset i nešto godina osjećaju iscrpljeni, razočarani, neispunjeni i nesretni..."Današnja mladež na čudan je način postala starija od svojih roditelja. Veliki studentski dugovi znače da su postali izrazito fokusirani na karijeru i zabrinuti zbog novaca. To ih ne zadovoljava. Zato ta generacija koju se doživljava kao da ima sve postaje generacija koja se pita da li to želi," komentira naručitelj istraživanja provedenog u marketinške svrhe, kojim se došlo do ovih otkrića. S ljudskog stanovišta ovo otkriće ne zabrinjava, ali s proizvođačkog – kako prodati robu mladim bogatim yuppiema, koji je ne žele, sigurno da zabrinjava. Isto to istraživanje upozorilo je na još jedan mlađi potrošački segment (znatno ispod tridesete) ambicioznih, s još ne realiziranim potrošnim dobrima – dakle "gladnih potrošnje" i uspjeha, što je donekle bar za sada zadovoljilo proizvođače. (*Jutarnji list*, 20. IX. 2003.)

²⁴ Zadnjih godina i u nas se profiliraju agencije koje love "pametne glave", jednako kao što se u većim organizacijama profiliraju odjeli za ljudske resurse zaduženi za izbor i 'lov' unosnih mladih talenata.

²⁵ Oko slučaja Plive mogu se dodati dvije stvari. Prvo, u tijeku rada na korekciji ovoga teksta pristižu informacije o prodaji/preuzimanju Plive. Drugo, problem Plive trebalo bi dodatno razmatrati u kontekstu društveno-političkih događanja kroz koja prolazi Hrvatska u procesu tranzicije te industrijskih odnosa socijalističkoga razdoblja: autori zbornika radova: *Menadžersko-poduzetnička elita i modernizacija* (ur. Drago Čengić, 2005.), *Upravljačke elite i modernizacija* (ur. Čengić, Rogić, 2001.), Rogić, I. (2000.), Županov, J. (1995.).

²⁶ "Predstavnici Plive i GlaxoSmithKlinea, druge najveće farmaceutske kompanije na svijetu, upravo dovršavaju posljednje detalje prodajne transakcije: Pliva prodaje GSK-u oko sedam molekula u razvoju, dokumentaciju za razvoj lijekova i oko 120 zaposlenika iz svog Istraživačkog instituta" (izvor: *Jutarnji list*, 20. I. 2006.).

LITERATURA

Aghion, P. (1999.), *Technology, Knowledge and Inequality*, AghTechKnow.pdf (3, str. 1-47) (10. 1. 2006.)

Castells, M. (2000.), *Uspon umreženog društva*, Zagreb: Golden marketing.

Cuneo, C. (2002.), *Globalized and Localized Digital Divides Along the Information Highway: A Fragile Synthesis Across Bridges, Ramps, Cloverleaves, and Ladders*. 33rd Annual Sorokin Lecture. University of Saskatchewan, Saskatoon, Canada. January 30th, 2002. 79 pages. <http://socserv2.mcmaster.ca/sociology/Digital-Divide-Sorokin-4.pdf>

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 16 (2007),
BR. 3 (89),
STR. 405-429

JAEGER ČALDAROVIĆ, LJ.:
INFORMACIJSKI...

Čengić, D. (ur.) (2005.), *Menadžersko-poduzetnička elita i modernizacija: razvojna ili rentijerska elita?* Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.

Čengić, D., Rogić, I. (ur.) (2001.), *Upravljačke elite i modernizacija*, Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.

Đurić, M. (1987.), *Sociologija Maxa Webera*, Zagreb: Naprijed.

Edvinsson, L. (2003.), *Korporacijska longituda*, Zagreb: Differo.

Forester, T. (1987.), *High-Tech Society*, Cambridge MA: MIT Press.

Hamann, A. i Giese, G. (2005.), *Jeftini na štetu zaposlenika*, Crna knjiga, Zagreb: TIM press.

Himanen, P. (2002.), *Hakerska etika*, Zagreb: Jesenski i Turk.

Jaeger Čaldarović, Lj. (1999.), *Mijene tehnologije i modeli organizacije*, disertacija, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

Pakulski, J. (2001.), *Anti-class analysis, Social inequality and post modern trends* (antiklasna analiza i postmoderni trend), <http://www.ssc.wisc.edu/čwright/Found-c6.PDF> (31. 1. 2006.)

Rogić, I. (2000.), *Tehnika i samostalnost*, Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.

Selwyn, N. (2002.), *Occasional Paper 49, Defining the 'Digital Divide': Developing a Theoretical Understanding of Inequalities in the Information Age*, <http://www.cf.ac.uk/socsi/ict/definingdigitaldivide.pdf>

Wright, E. O. (2000.), *Class Counts: comparative studies in class analysis*, Student edition.

Županov, J. (1995.), *Poslije potopa*, Zagreb: Nakladni zavod Globus.

Županov, J. (1987.), *Sociologija i samoupravljanje*, Zagreb: Školska knjiga.

<http://www.aflcio.org/paywatch/ceopay.htm>

AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/corporatewatch/paywatch/pay/index.cfm?RenderForPrint=1>

Plaće američkih menadžera – samo nebo je granica, http://www.moj-posao.net/jseeker_print_article.php?sessionId=855d54a43a9a61f26d3... (17. 12. 2005.)

Do milijun dolara u četiri mjeseca, <http://www.iskon.hr/tehnoklik/page/2005/12/30/0004006.html> (3. 1. 2006.)

http://www.moj-posao.net/jseeker_print_article.php?sessionId=90c96d3eac1cbb640c33...

Information Networking Society – Society of Extreme Inequalities?

Ljerka JAEGER ČALDAROVIĆ
Zagreb

The paper shows that with the establishment of production relations in the information/communication work environment of the contemporary information/global networking society, a change of form of the social stratification structure occurs through the appearance of an enormous economic

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 16 (2007),
BR. 3 (89),
STR. 405-429

JAEGER ČALDAROVIĆ, LJ.:
INFORMACIJSKI...

range spanning the hierarchy scale from top to bottom. A polarisation of society can be observed. The author warns primarily of extreme wealth, i.e. of huge financial sums connected with certain professional groups within the information work paradigm. At the same time, the question of rationality, justification and ethical value of extreme economic stratification is raised.

Key words: the information networking society, extreme inequalities, exploitation

Die vernetzte Informationsgesellschaft – eine Gesellschaft extremer Ungleichheit?

Ljerka JAEGER ČALDAROVIĆ
Zagreb

Der Text zeigt auf, dass durch die Begründung neuer Produktionsverhältnisse im Arbeitsumfeld des Informations- und Kommunikationswesens in der zeitgenössischen global vernetzten Informationsgesellschaft Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur auftreten, die durch die enormen Unterschiede zwischen dem Oben und Unten in der Hierarchie eine Polarisierung der Gesellschaft erkennen lassen. In erster Linie wird auf die extreme Bereicherung einzelner Berufsgruppen innerhalb des genannten Arbeitsumfelds verwiesen. Die Verfasserin fragt, ob diese extreme wirtschaftliche Fächerung rational, gerechtfertigt und ethisch zu verantworten ist.

Schlüsselwörter: Vernetzte Informationsgesellschaft, extreme Ungleichheit, Ausbeutung