

NOVI OBLICI RADA U UMREŽENOM DRUŠTVU NEW FORMS OF WORK IN NETWORK SOCIETY

Renata Relja, Zorana Šuljug

Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Split, Hrvatska
Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Humanities, Split, Croatia

Sažetak

Pojava globalne komunikacije, Interneta, mreže i umreženog društva uvjetovala je preobrazbu strukture temeljne sociološke kategorije - ljudskog rada. Unutar nove društvene-mrežne konfiguracije kao ključne infrastrukture koja omogućava razmjenu informacija i znanja, nailazimo na oblike rada koji posjeduju vlastitu, bitno drugačiju dinamiku i zakonitost, čija je glavna odlika mobilnost. Uz nove oblike rada vezuju se visoko racionalizirana, nebirokratizirana radna mjesta i privremena zaposlenost. Teleworking – rad na daljinu, te globalni virtualni timovi ilustracija su rada u virtualnom okruženju čije su glavne značajke fleksibilnost, geografska disperziranost i veća konkurentnost. Uz pozitivne sociokulturološke aspekte širenja mreže koji podrazumijevaju nove obrasce društvene interakcije, autorice ističu i negativne posljedice u vidu društvene izolacije, «sloma komunikacije» i obiteljskog života. U tom kontekstu, buduća istraživanja i dalje će obuhvaćati nedovoljno istražene koncepte mobilnosti, prostornu i vremensku fleksibilnost i njihove implikacije na oblike rada.

Uvod

Promjene u svezi organizacije rada i poslova početkom 21. stoljeća potaknula su niz novih pitanja i problema u području sociologije rada. Porast elektroničkih oblika rada uz istovremeni rast globalnih razmjera različitih ekonomskih operacija i kompeticija imali su za posljedicu značajne promjene, kako u području zanimanja i vještina, tako i u samim organizacijskim oblicima /1/. Razvitak koji se bilježi na koncu prošlog i početku ovog stoljeća, ukazuje na činjenicu ulaska u novi ekonomski poredak unutar kojeg tradicionalni oblici rada i poslovanja nisu više prikladni i ne održavaju visoki radni učinak, te je prisutno mišljenje prema kojem organizacije, ukoliko žele „preživjeti“ u rastućoj natjecateljskoj i promjenljivoj ekonomskoj

Abstract

The appearance of global communication, Internet, network and network society caused the structure transformation in one of the basic sociological category-human work. Within new society – network configuration as a key of the infrastructure that allows exchanging information and knowledge, we can find forms of work which possess their own, essential and different dynamics, structure and validity with the key feature known as mobility. New forms of work include the high rational, non-biocratic working places and temporary employment. Teleworking- as a work on distance and global virtual teams are the illustrations of work in virtual space characterized by flexibility, geographical dispersion and higher competition. Together with the positive socio cultural aspects of expanding the network referring to the new pattern of social interaction, the authors' stress a negative consequence such as social isolation, "collapse of communication" and family life. In that context, the future investigations will continue with the researches of insufficiently explored concept of mobility, space and temporal flexibility, and their implications on the forms of work.

okolini, moraju postati što više fleksibilne /2/, /3/. Zahvaljujući napretku informatičke tehnologije i procesu globalizacije, svijet rada svakodnevno doživljava burne promjene. Tradicionalne poslovne karijere kao «prosječne» vrste posla, stvar su prošlosti. Njih zamjenjuju visoko racionalizirana, eksternalizirana, nebirokratizirana, mrežno povezana radna mjesta unutar kojih su radnici privremeno zaposleni i mijenjaju poslove sve većom brzinom. Jednom riječju, post-industrijske tehnologije imaju potrebu temeljitog redefiniranja i samoga značenja prirode rada /4/. Istovremeno, novonastali oblici radnoga mjesta poništavaju uvriježeno razumijevanje zajednice i ugrožavaju osjećaj sigurnosti i ugodnosti. Na taj način karijera, posao, radno mjesto i rastuća potrošnja, postaju pojmovi međusobno vrlo

povezani /5/.

Rastuća neizvjesnost na tržištu rada koja se sada sve više premješta u mrežu, potaknuta je promjenama koje odražavaju povećani zahtjevi za efikasnošću i racionalnošću. Računalna i informacijska tehnologija nadziru fluktuacije u potražnji za proizvodima, a tvrtke ne moraju imati određeni broj stalno zaposlenih da bi i dalje mogle uspješno udovoljiti tržištu i opstati i u razdobljima najveće potražnje. Informacijske tehnologije dobivaju ključnu ulogu prilikom kreiranja mogućnosti za pojedince, prvenstveno za radnike znanja koji sada rade u bilo koje vrijeme i na bilo kojem mjestu poput «oslobođenih, nezavisnih agenata» /6/. Radi se, dakle, o primjeni alata koji su omogućili razmjenu informacija na svim organizacijskim razinama kao i između velikog broja pojedinaca unutar organizacije.

Sve veća prostorna mobilnost rada, potreba za putovanjem kako bi se ostvarili poslovni zadaci, postaje uobičajena radna okolnost. U području sociologije kao i geografije, brojni teoretičari sugeriraju kako je mobilnost dobra, ljudi, informacija i novca, glavna značajka suvremene epohe i ujedno ključna odrednica rada i društva na početku 21. st. /7/, /8/, /9/, /10/. Ovo se posljedično odražava i na područje menadžmenta i organizacije gdje se u teorijskim studijama uočava potreba za razvijanjem nove slike organizacijskih oblika usklađenih s realnim oblicima rada unutar novoga ekonomskoga poretka /11/. Uočeno je, naime, kako suvremene studije nedostavno prate užurbani ritam novonastalih promjena u području rada, od kojih je prostorna mobilnost rada i radnika jedno od najznačajnijih područja. Bitni aspekt ovih promjena pronalazi se u činjenici globalne međupovezanosti poslovne organizacije, financijskog tržišta, ljudi i informacija. Naznačeni suvremeni tehnološki oblici posjeduju tendenciju «oslobađanja» radnika od radnih mjesta i time daju podršku njihovoj geografskoj disperziji. Radnici sada ne posjeduju privatni, individualni prostor za rad, već se od njih traži obavljanje rada na različitim lokacijama. Nadalje, kretanje prema *networku* i virtualnim organizacijskim strukturama koje se u posljednje vrijeme intenzivno razvijaju također snažno utječe na prostornu mobilnost radnika /12/. Radu kao primarnom obliku ljudske djelatnosti sagledanom u klasičnom obliku predviđa se, ili cjeloviti nestanak, ili složena transformacija. «Stari», tj. klasični oblici zaposlenosti zamjenjuju se onima koji egzistiraju u području *networka* /13/. Suvremeni se rad, sve više realizira u virtualnim organizacijama, a njegov sljedeći sve prisutniji oblik, pronalazi se izvan svakog klasičnog organizacijskog oblika, dakle, unutar vlastitih domova. Fenomen rada u kući ili rada na daljinu (*teleworking*), jedan je od trendova u razvitku novih oblika rada na kojega nailazimo u

informacijskom društvu te je istovremeno pokazatelj «kraja organizacije». U tom smislu, temeljni cilj rada usmjerava se na analizu novonastalih oblika rada, te iz njega proizišlih raznolikih društvenih odnosa koji sugeriraju preispitivanje uvriježenih definicija, kategorija i modela prilikom tumačenja „rada“ i njemu pripadajućih pojmova. Novonastale i generirane društvene prakse, oblike, procese i fenomene više nije moguće objašnjavati isključivo temeljem dosadašnjih teorijsko metodoloških koncepata, pa se ukazuje na nužnost njihove reinterpretacije.

1. Mobilnost kao značajka rada u umreženom društvu

Strukturna posljedica sve većeg broja zaposlenih na poslovima vezanih uz informacijsku i telekomunikacijsku tehnologiju, kao i utjecaja navedenog na gospodarstvo i na ostala područja koja se razvijaju ovisno o protoku informacija jest mreža, odnosno umreženo društvo. «Prisutnost ili odsutnost iz mreže i dinamika svake mreže nasuprot drugih presudni su izvor dominacije i promjene u našem društvu, društvu koje stoga možemo prikladno nazvati umreženim društvom koje označava nadmoćnost društvene morfologije nad društvenom akcijom» /14/. Unutar ovoga, primjetan je trend prema kojem tradicionalni oblici rada zasnovani na stalnoj zaposlenosti, jasno određenim zadacima zanimanja i obrascu karijere u životnom ciklusu polako nestaju /15/. Odnosno, «ne postoji sustavno strukturirana veza između širenja informacijskih tehnologija i razine razine zaposlenosti u gospodarstvu kao cjelini» /16/. Ono što se u informacijskom dobu mijenja, jesu vrste poslova, kao i kvaliteta i kvantiteta, te priroda rada koji se obavlja. Osnovna vodilja jest, povećanje produktivnosti i konkurentnosti. Parametri produktivnosti su dinamični i mijenjaju se u skladu s promjenjivim utjecajem okoline. Trend usmjerenosti prema novom organizacijskom obliku, novoj tehnološkoj paradigmi i globalnoj ekonomiji, sada se ostvaruje kroz različite organizacijske aranžmane /17/.

Najveći utjecaj mreže nalazimo u činjenici njezinoga izravnoga utjecaja na promjenu oblika rada. Mreža je velikom broju zaposlenih omogućila da svoj rad obavlja kod kuće, te se zahvaljujući mreži, život sve više svodi na «moj posao, računalo i ja» /18/.

Sve je veći broj globalnih tvrtki sa središtima i podružnicama diljem svijeta kojima je fizičko okupljanje nemoguće i ekonomski neisplativo. Logična posljedica rada u mreži je sve veća potreba za visoko obrazovanim kadrovima koji istovremeno rade na različitim projektima za različite tvrtke u različitim dijelovima svijeta /19/. Počevši od 1990. godine sve veća uporaba informacijske,

komunikacijske i proizvodne tehnologije uzrokovala je promjene u poslovima koje su se odrazile na strukturu zaposlenih i na uvjete rada. Ove učinke moguće je pratiti u području novih oblika rada, strukture i uvjeta rada zaposlenih, u području konkurentnosti, organizacije rada, korporativne društvene odgovornosti, zapošljavanja i potrebnih vještina i stručnih kvalifikacija. U izvješću Međunarodne organizacije rada pod nazivom *Budućnost rada i kvalitete u Informacijskom društvu* istaknuto je kako kompjutorizacija pozitivno utječe na otvaranje radnih mjesta iako je u nekim područjima vidljiv trend njihovog smanjenja kao posljedica kompjutorizacije /20/. Predstavници Vlade, poslodavaca i radnika iz 50 zemalja na sastanku *Međunarodne organizacije rada* (Geneva, 18. – 22. listopada 2004. godine) raspravljali su o trendovima unutar pojedinih zanimanja u industrijama koje su na udaru promjena kao rezultata sve veće uporabe informacijske i komunikacijske tehnologije. Također, na svjetskom *Summitu o informacijskom društvu*, predstavnici *Međunarodne organizacije rada* istaknuli su kako zemlje u razvoju moraju izraditi i utvrditi politike i programe koji će radnicima i poslodavcima, a posebice mladima i ženama, omogućiti cjelovito korištenje mogućnosti koje sobom nosi uporaba informacijske i komunikacijske tehnologije. No, unatoč uočenom porastu važnosti prostorne mobilnosti rada, neke tehnološke promjene, paradoksalno, posjeduju potencijal koji dovodi do suprotnoga učinka - radi se o smanjenju potrebe za prostornom mobilnošću. «Prostorno-vremensko sažimanje», način na koji geografska distanca prestaje biti prepreka komunikacijski i informacijski oblikovanim radnim procesima, rezultirala je time da zaposlenici s lakoćom mogu pristupiti rastućoj količini znanja i informacija bez potrebe za putovanjem. Unatoč rezultatima istraživanja koja dovode u svezu tehnološke promjene i rad na daljinu, i koje su rezultirale «oslobođenjem» radnika od njihovih ureda, središnji fokus zapravo je na obliku teleradnik zaposlenih u vlastitom domu (home-office teleworker-a). Na uzorku od 23 članka iz područja menadžmenta i poslovanja u razdoblju od 2000. do 2005., Hislop i Axtell analiziraju mobilne teleradnike (mobile teleworkers) i izvode zaključak o dvosmjernom procesu kojeg posjeduju Internet, računala i komunikacija. Oni, naime, utječu na povećanu mobilnost, ali istovremeno dovode i do smanjenja potrebe za mobilnošću zbog mogućnosti pristupa mreži bez potrebe za fizičkim putovanjem /21/. Na osnovi istraživanja prednosti i nedostataka mobilnoga rada, postuliraju načela koja bi trebala poslužiti poboljšanju i unaprjeđenju ovoga oblika rada /22/. Načela prvenstveno podrazumijevaju integraciju vrijednosnih sustava, bržu organizacijsku adaptaciju vezanu uz prilagodbu novim tehnologijama i konačno, kontinuirano

održavanje potrebne razine radne motivacije.

2. Teleposao (*telework*) – suvremeni oblik mobilnog posla

Teleposao (*telework*) je suvremeni oblik rada koji se najčešće definira kao *offsite* rad, tj., rad na daljinu. On ujedno predstavlja i novi oblik fleksibilnih radnih organizacija /23/, /24/, /25/. Ova vrsta rada uglavnom se obavlja kod kuće, zatim, na mjestu gdje se nalazi korisnik usluga ili na nekoj izdvojenoj lokaciji, no, opet nužno unutar računalnoga sustava kompanije /26/. Spomenute okolnosti podrazumijevaju radnike znanja, rad u bilo koje vrijeme i na bilo kojem mjestu. Tako se teleposao tj. rad na daljinu, sagledava kao alternativan način organiziranja rada koji uključuje cjelokupnu ili djelomičnu upotrebu ICT tehnologije kako bi se omogućio pristup radnika radnim mjestima s različitih i udaljenih mjesta /27/. Teleposao se razmatra i kao sveobuhvatna raznovrsnost međuorganizacijskih funkcija (primjerice telekomuniciranje, pokretan rad i virtualna korporacija) i međuorganizacijskih odnosa (npr. elektronička razmjena podataka i međuorganizacijski timski rad). Tri su osnovna tipa teleposla: kućni teleposao, satelitski uredi i pokretan rad. Kućni teleposao radnici obavljaju u svojim domovima iako možda ne neophodno svaki dan. U tom kontekstu, djelatnici čiji se rad bazira na radu kod kuće, koji su samozaposleni ili nemaju nikakav kontakt sa središnjim radnim mjestom, ne smatraju se teleradnicima. U satelitskim uredima, zaposleni rade izvan doma i udaljeni su od svojih konvencionalnih radnih mjesta na lokaciji koja je prikladna kadrovima i/ili klijentima, s ciljem uštede vremena koje se inače troši na putovanje na posao. Za razliku od teleradnika zaposlenih na jednoj određenoj lokaciji izvan glavnoga ureda, mobilni radnici su često na putu i uz pomoć komunikacijskih tehnologija komuniciraju s uredom sa svake lokacije. Marketinški menadžeri, prodavači ili investicijski bankari primjer su mobilnih teleradnika /28/. Glavne koristi teleposla za tvrtku predstavlja ušteda na troškovima osiguranja radnoga prostora i porast učinkovitosti kadrova. U nedostatke spadaju: «nevidljivost» teleradnika s aspekata tržišta rada i nedostupnost promaknuća.

Bolja kvaliteta u kontekstu mobilne povezanosti, rješenja za specijalizirani mobilni posao i smanjenje troškova otvorili su prostor ekspanziji mobilnih telezaposlenika unutar radne snage Europske unije. Tako je udio telezaposlenika u Finskoj viši od 6% , a u Njemačkoj je iznad 5.5% /29/. Očito je da potražnja za nevjesticima i poluobučenicima značajno smanjena, dočim je potražnja za tehnološki vještima radnicima u porastu. Stoga, jedan veliki dio radničke klase više nije dio nižega sloja društva, već se konstituira u novu tehnološku i profesionalnu

elitu. U tom kontekstu Bell ističe, kako značajan dio radničke klase više nije dio nižeg sloja društva, već se konstituira u novu tehnološku i profesionalnu elitu. Pitanje koje se nameće jest, kako će se ova klasa redefinirati u post-industrijskom društvu. Tako obrazovani radnici ili znanstvena elita postaju jedna kohezivna klasa s podijeljenim zajedničkim interesima, no istovremeno velika i raširena grupa. Iako je mala vjerojatnost, naznačeni poslovni interesi mogu razviti obrazovne radnike u novu klasu /30/.

3. Globalni virtualni timovi

Širenje globalnih virtualnih timova posljedica je širega globalizacijskoga fenomena. U isto vrijeme, nove informacijske i komunikacijske tehnologije posjeduju veliku ulogu u svim aspektima globalnih odnosa u radu, a i važni su za nastanak novih globalnih struktura rada i okoline virtualnoga rada. Tehnologije omogućavaju tvrtkama izgradnju virtualnoga radnoga mjesta i korištenje virtualnih timova kao nove komponente općenito tradicionalne strukture rada. Virtualni rad opisuje se kao rad kod kuće, u satelitskim uredima ili kao rad kojeg obavlja grupa profesionalaca koji se udružuju putem interneta oko zajedničke teme /31/. No, kreiranje okoline zasnovane na znanju, zahtjeva više od uporabe informacijskih i komunikacijskih tehnologija. Ono podrazumijeva povjerenje i odnose unutar tima, nove koncepcije vodstva, međukulturne komunikacijske kompetence i međukulturni trening /32/, /33/. Članovi globalnoga virtualnoga tima aktivno se potiču na sudjelovanje u regularnim i čestim uzajamnim međukulturnim razmjenama ideja i kreiranju novih rješenja. Globalni timovi definiraju se kao grupe čiji su članovi smješteni u različitim državama ili geografskim područjima, i razlikuju se u svojoj funkcionalnosti što daje kompleksnost grupnoj dinamici. Članovi globalnoga virtualnoga tima razlikuju se ne samo po stupnju virtualnosti, nego i s obzirom na nacionalno i kulturno porijeklo. Prednosti globalnih virtualnih timova pronalaze se u mogućnosti kreiranja rješenja, postizanja veće kreativnosti i kohezije među članovima tima, širem rasponu ideja i osiguranju kompetitivne prednosti multinacionalnih kompanija /34/. Sljedeće prednosti globalnih virtualnih organizacija koje okupljaju naznačene timove jesu i mogućnost angažiranja najboljih stručnjaka bez obzira na njihovu geografsku udaljenost, fleksibilnost i lakši odgovor na promjenjive potrebe tržišta, fleksibilnost radnog vremena i veća produktivnost. Za razliku od uobičajenog načina koncipiranja posla, globalni virtualni radni timovi u svojem radu koriste računalnu tehnologiju kako bi povezali međusobno udaljene članove te realizirali postavljeni cilj.

Ovakav način rada članovima tima omogućava on-line suradnju koristeći komunikacijske veze poput mreža na velike udaljenosti, videokonferencija ili e-maila, bez obzira iznosi li ta udaljenost nekoliko metara ili čitave kontinente /35/. Danas se virtualni globalni timovi grupiraju kako bi riješili specifične jednokratne projekte i shvaćaju se kao privremen rad koji se može raspustiti po završetku određene radne dionice. U bliskoj budućnosti ovi timovi bi mogli prijeći iz entiteta u strukture, i kao takvi bi postali integralna i zajednička komponenta okruženja globalnoga rada. Kada ih se počne percipirati kao takve, produbit će se povjerenje organizacije u njihov uspjeh, povećat će se broj alociranih izvora i pozitivno će utjecati na okolinu znanja koju međusobno dijele, a koja je posredovana informacijskom i komunikacijskom tehnologijom /36/, /37/. Konačno, mnogo je neodgovorenih pitanja vezanih uz menadžment globalnih virtualnih timova kao što su primjerice pitanja povjerenja, pripadnosti, organizacije timskoga rada unutar virtualnih timova kao i principa izgradnje kulture globalnoga tima koja traže buduća sustavna istraživanja /38/.

4. Utjecaj mreže na socio-ekonomsko ponašanje pojedinaca

Uz pojavu Interneta vezane su kontradiktorne tvrdnje o usponu novih obrazaca društvene interakcije. Nastanak novih virtualnih zajednica utemeljenih na *on-line* komunikaciji interpretira se kao vrhunac povijesnoga procesa odvajanja lokacije od društvenosti prilikom oblikovanja zajednice. «Novi, selektivni obrasci društvenih odnosa zamjenjuju interakcije vezane uz teritorijalnost» /39/. U mreži se primjenjuje nasumična društvenost napuštajući primarnu komunikaciju «licem u lice» koja postoji u stvarnom životu.

Najveći nedostatak virtualnih radnih timova jest u onoj primarnoj sociološkoj kategoriji: odsutnosti društvenih odnosa i neposrednih interakcija članova. Ovo je još naglašenije ako se članovi virtualnoga tima ne poznaju, tada su više orijentirani prema zadatku i izmjenjuju manje društveno-emocionalnih informacija /40/. S aspekta funkcionalne svestranosti, mrežu je moguće sagledati iz različitih uglova. Ona se istovremeno nameće kao medij, društvena pojava, komunikacijski prostor i kao ostvariva projekcija naše budućnosti. Mreža tako posjeduje sva obilježja sociološke činjenice postmodernih društava. Stanovnici mreže sada zaista postaju pripadnici velikog globalnog sela i to u onoj najvažnijoj dimenziji - realizacije socijalne interakcije. Zahvaljujući osobnom računalu, telefonskoj liniji i pretraživaču, svaki se stanovnik mreže u svakom djeliću sekunde može uključiti u socijalnu interakciju /41/.

Ukoliko postavimo pitanje što je s trenutačnom razinom utjecaja mreže na socijalno, političko, kulturno i ekonomsko ponašanje kao i na ideje pojedinaca, svi odgovori ukazuju na njezin globalni utjecaj u najširem značenju. Mreža pospješuje i ubrzava procese globalizacije svih aspekata društva koji se sada zrcale u elektronskom obliku. Društveni utjecaj korištenja mrežnih tehnologija moguće je izravno mjeriti pomoću promjena ponašanja, stavova, vrijednosti i percepcija. Većina korisnika smatra kako je korištenje mreže unaprijedilo njihov život s kojim su načelno zadovoljni. Mreža se također sve više nalaže kao novo mjesto društvenih kontakata gdje se upoznaju novi ljudi. No koliko god mreža doprinosi na području uspostavljanja i kreiranja društvenih kontakata, ona istovremeno donosi i digitalnu podijeljenost jer smanjuje broj stvarnih i neposrednih susreta. Tako računalna tehnologija razvijena s primarnim ciljem poboljšanja i ubrzanja globalne komunikacije, sada posjeduje učinak razdvajanja i udaljavanja /42/. U svakom slučaju, upitno je hoće li daljnji razvitak informacijske tehnologije doprinijeti razvitku društva u smislu proširenja granica njegove demokratizacije, većim osobnim pravima i slobodama iz razloga što se njezin čin prvenstveno sagledava u promicanju pojedinačnih i institucionalnih socio-ekonomskih utjecaja.

5. Zaključak

Veliki broj suvremenih društvenih, ekonomskih i tehnoloških promjena posjeduju potencijal povećanja prostorne mobilnosti radnika, oslobađajući ih od fizički ograničenih radnih mjesta i fiksnih lokacija. Rastuća globalizirajuća priroda multinacionalnih kooperacija u kombinaciji s evolucijom prijenosnih računala, mobilnih telefona i komunikacije temeljene na internetu, ukazuje kako je prostorna mobilnost radnika sve više neophodna i sve više ostvariva /43/. Projekcija mogućih oblika rada u 2010. godini ukazuje na drastičnu redukciju broja klasičnih radnih mjesta. Većina poduzeća svojim uposlenicima ne nudi ugovore na neodređeno već samo one na određeno radno vrijeme. U informacijskom društvu ima dovoljno posla. Tako su četiri petine svih poslova usmjerene na interpretaciju, savjetovanje, organiziranje, umrežavanje, pretraživanje ili prezentiranje informacija kontinuirano tijekom 24 sata. Godine 2010. bilježit će se izniman porast samostalno zaposlenih koji ostvaruju profit zahvaljujući blagodatima digitalne ekonomije. Pojedinaac koji je u stanju osmisliti ideju ili proizvod, preko interneta ulazi u globalno potraživanje klijenata i globalno ugovaranje poslova. U 2025. godini ima dosta posla i radnih mjesta. Ti poslovi zahtijevaju visoki stupanj fleksibilnosti. Istovremeno su

prisutni radni tjedni koji broje 60 radnih sati kao i oni slobodni u kojima se ne radi. Tržište označava individualno krojeno radno vrijeme koje sve više otežava planiranje privatnog života zaposlenih. Razlog ovome je sve veći broj poslova vezan uz vremenski ograničene projekte, pa je i sam rad sve više kratkoročnoga karaktera. Zahtjevi društva znanja sve su veći i podrazumijevaju da se u svako doba raspolože s najnovijim znanjima koja se stječu doškolovanjem a financiraju se iz osobnih izvora /44/. Perspektivu i budućnost virtualnoga organiziranja rada i poslovanja najviše se sagledava kroz ekološki moment koji je sve više političkoga karaktera. Vlade država podržavaju upravo taj oblik poslovanja koji ide prema smanjenju potrebe za većim infrastrukturnim zahvatima. Društveni odnosi u virtualnom svijetu rada nisu statični, već su dinamični kao i sam digitalni svijet koji ga okružuje. Tajna uspjeha mreže nalazi se u njezinoj interaktivnosti koja se odvija u umjetno simuliranoj okolini. Buduće radno mjesto će biti visoko interaktivno ne samo s tehnologijom nego i s ljudima, posebno u slučajevima kada su uključene emocionalne, osobne i financijske aktivnosti. Radno mjesto u suvremenom društvu postaje sve više otvoreno i manje sklono klasnom konfliktu nego što je to bilo u prošlosti. Znanje i tehnologije sve više određuju kriterije za elitne pozicije /45/. Istraživanje mobilnog rada još je u ranoj fazi a definicije i koncepti mobilnosti još se uvijek stvaraju. Prostorna i vremenska fleksibilnost i njezine implikacije na izvedbu posla, zadovoljstvo privatnim životom i promjene u ravnoteži posao-život postaju glavne teme znanstvenih i javnih debata o budućnosti rada. U tom smislu jasna je potreba za integriranjem naznačenih napredaka kao i otvaranje rasprave o konceptualnim okvirima za istraživanje rada u 21. stoljeću koje, pored ostalog, uključuje razumijevanje ključnih promjena u području rada. U radu je stoga istražen potencijal naznačenih promjena s ciljem kreiranja teorijskih koncepata i metoda koje pružaju smjernice raspravi i daljnjim istraživanjima u svezi složenosti i dinamike suvremenog rada i radnih oblika.

Bilješke

- /1/ Parry Jane, Taylor Rebecca, Pettinger Lynne, Glucksmann Miriam, *Confronting the challenges of work today: new horizons and perspectives*. Sociological Review, 2005, vol. 53 SUPP/2, str. 6.
- /2/ Hirsch Paul, M., Naquin Charles, E. *The Changing Sociology of Work and Reshaping of Careers*, u: Cornfield Daniel, B., Campbell Karen, E., McCammon Holly, J. eds.: *Working in Restructured Workplaces. Challenges and New Directions for the Sociology of Work*, Sage Publications, London, 2001., str. 427.
- /3/ Sweet Stephen, Meinkins Peter, *Changing contours of Work. Jobs and Opportunities in the New Economy*.

- Thousand Oaks, Pine Forge Press. A Sage Publications, 2008, str. 23-46.
- /4/ Bell Daniel, *The Future of Technology*, Pelanduk Publications, Selangor Darul Ehsan, 2001., str. 72.
- /5/ Leicht Kevin T: *The Future of Work*, u: Bradshaw, Y. W., Healey, J., F., Smith, R.: *Sociology for a New Century*, Pine Forge Press, Boston - Thousand Oaks - California - London - New Delhi, 2001., str. 421-422.
- /6/ Scott-Dixon Krista, *Working in Information Technology*, Sumach Press, Toronto - Ontario, 2004., str. 160.
- /7/ Adams John, *The Social Implications of Hypermobility*, OECD, Paris, 1999.
- /8/ Urry John, *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*, Routledge, London, 2000.
- /9/ Hardill Irene, Green Anne, «Remote Working: Altering the Spatial Contours of Work and Home in the New Economy», *New Technology, Work and Employment*, 18, (2003), 3, str. 212-222.
- /10/ Vallas, P. Steven, Finaly William, Wharton, Amy, S., *The Sociology of Work: Structures and Inequalities*, Oxford University Press, 2009.
- /11/ Nolan Peter, Wood Stephen, *Mapping the Future of Work*, *British Journal of Industrial Relations*, 41, (2003), 2, str.173.
- /12/ Hislop Donald, Axtell Carolyn, *The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework*. *New Technology, Work and Employment*, 22, (2007),1, str. 35-36.
- /13/ Baldry Chris, *Work technologies and future of work*, *New Technology, Work and Employment*, 17, (2002), 3, str. 152-153.
- /14/ Castells Manuel, *Uspou umreženog društva*, Golden marketing, Zagreb, 2000., str. 493.
- /15/ Giddens Anthony, *Sociologija*, Zagreb, Nakladni zavod Globus, 2007., str. 412- 413.
- /16/ Castells Manuel, «op. cit.», str. 292.
- /17/ Jaeger-Čaldarović Ljerka, *Industrijska sociologija, Tehničko Veleučilište*, Zagreb, 2002., str. 107.
- /18/ UCLA Center for Communication Policy: *The UCLA Internet Report: Surveying the Digital Future*, www.ccp.ucla.edu. (03.11. 2006.)
- /19/ Powell W. Walter, Smith-Doerr Laurel, *Networks and Economic Life, The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, New York, Russell Sage Foundation, 1994., str. 368-369.
- /20/ Međunarodna organizacija rada, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/download/magazine/pdf/49german.pdf> (01.05.2006/)
- /21/ Hislop Donald., Axtell Carolyn, *The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework*. *New Technology, Work and Employment*, 22, (2007),1, str. 39-43.
- /22/ Brodt Torsten L., verbung Robert, M., *Managing mobile work-insights from European practice*, *New Technology, Work and Employment*, 22, (2007),1, str. 63.
- /23/ Tietze Susanne, *When «Work» comes «Home»: Coping Strategies of Teleworkers and their Families*, *Journal of Business Ethics*, (2002), 41, str. 385.
- /24/ Volti Rudi, *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, Los Angeles, Pine Forge Press, an Imprint of Sage Publications, 2008., str. 44.
- /25/ Nicholas Arlene, *Millennial Interest in Teleworking. A survey of generational attitudes*. Whenton, Tyndate House Publishers, 2009.
- /26/ Tietze Susanne, Musson Gill , «Recasting the Homework Relationship: A Case of Mutual Adjustment?» *Organizational Studies* 26, (2005), 9, str. 1137.
- /27/ Perez Perez Manuela, Martinez Sanchez Angel, De Luis Carnicer Ma Pilar; Vela Jimenez Ma Jose, *Knowledge tasks and teleworking: A taxonomy model of feasibility adoption*, *Journal of Knowledge Management*, 6, (2002), 3, str. 272.
- /28/ Perez Perez Manuela, Martinez Sanchez Angel, De Luis Carnicer Ma Pilar, Vela Jimenez Ma Jose, «op. cit.», str. 276.
- /29/ Brodt Torsten L., Verbung Robert, M., „op. cit.“ str. 52.
- /30/ Bell Daniel, «op. cit.», str. 72.
- /31/ Chudoba Kathetine, M., Wynn Eleanor, Lu Mei, Watson-Manheim Mary B., *How virtual are we? Measuring virtuality and understanding impact in a global organization*, *Info Systems Journal*, 15, (2005), str., 280.
- /32/ Jones Robert, Oyung Robert, Pace Lisa, *Working Virtually, Challenges of Virtual Teams*, Hershey, Cybertech Publishing, 2005.
- /33/ Beyerlein Michael, Nemiro Jill, Beyerlein Susan, *A Framework for Working Across Boundaries*. U: Nemiro Jill, Beyerlein Michel, M., Bradeley Lory, Beyevelin Susan (eds.), *The Handbook of High Performance Virtual Teams: A Toolkit for Collaborating Across Boundaires*, San Francisco, Josey-Bass, A Wiley Imprint, 2008., str:31-57.
- /34/ Zakaria Norhayati, Amelinckx Andrea, Wilemon David, *Working Together Apart? Building a Knowledge-Sharing Culture for Global Virtual Teams*, *Creativity and Innovation Management*, 13, (2004), 1, str. 16-17.
- /35/ <http://www.seanet./~daveg/vrteams.htm>
- /36/ Zakaria Norhayati, Amelinckx Andrea, Wilemon David, „op. cit.», str. 25.
- /37/ Sobel Lojeski Karen, Richard R. Reilly, *Uniting the Virtual Workforce. Transforming Leadership and Innovation in the Globally Integrated Enterprise*, Hobeken, New Jaersey, Published by John Wiledy&Sons. Inc.2008, str. 107-199.
- /38/ Crossman Alf, Lee-Kelly Liz, *Trust, commitment and team working: the paradox of virtual organizations*, *Global Networks*, 4, (2004), 4, 375-390.
- /39/ Castells Manuel, *Kraj tisućljeća*, Golden marketing, Zagreb, 2003., str. 131.
- /40/ Chudoba Kathetine, M., Wynn Eleanor, Lu Mei, Watson-Manheim Mary B., «op. cit.», str., 281-283.
- /41/ Levinson Paul, *Digitalni McLuhan*, Izvori, Zagreb, 2001., str. 84
- /42/ FeatherstoneMike, BurrowsRober, *Kulture tehnološke tjelesnosti, Kiberprostor, kibertijela, cyberpunk, Jesenski i Turk*, Zagreb, 2001, str. 13-35.
- /43/ Hislop Donald, Axtell Carolyn, „op. cit.“, str. 49.
- /44/ <http://www.3sat.de/3sat.php?http://www.3sat.de/nano/vision/10283/> (28.04. 2006).
- /45/ Bell Daniel, „ op. cit.“. str. 72.

Literatura

1. Andriessen J. H. Erik, Vartiainen, *Mobile Virtual Work: A New Paradigm*, London, Springer, 2005.
2. Adams John, *The Social Implications of Hypermobility*, OECD, Paris, 1999.
3. Baldry Chris, *Work technologies and future of work*,

- New Technology, Work and Employment, 17, (2002), 3, str. 152-153.
4. Bell Daniel, *The Future of Technology*, Pelanduk Publications, Selangor Darul Ehsan, 2001.
 5. Bellido Alexis, *Teleworking People: How To Make Money and Get Your Life Back By Working Online*, Published by Ventanzul LLC., 2006.
 6. Beyerlein Michael, Nemiro Jill, Beyerlein Susan, *A Framework for Working Across Boundaries*. U: Nemiro Jill, Beyerlein Michel, M., Bradeley Lory, Beyevelin Susan (eds.), *The Handbook of High Performance Virtual Teams: A Toolkit Collaborating Across Boundaries*, San Francisco, Josey-Bass, A Wiley Imprint, 2008., str:31-57.
 7. Brodt Torsten L., Werbung Robert, M., *Managing mobile work-insights from European practice*, New Technology, Work and employment, 22, (2007), 1, str.52-64.
 8. Castells Manuel, *Uspom umreženog društva*, Golden marketing, Zagreb, 2000.
 9. Castells Manuel, *Kraj tisućljeća*, Golden marketing, Zagreb, 2003.
 10. Chudoba Katherine, M., Wynn Eleanor, Lu Mei, Watson-Manheim Mary B., *How virtual are we? Measuring virtuality and understanding impact in a global organization*, Info Systems Journal, 15, (2005), str., 279-306.
 11. Cornfield Daniel, B., Campbell Karen, E., McCammon Holly, J. (eds.): *Working in Restructured Workplaces. Challenges and New Directions for the Sociology of Work*, Sage Publications, London, 2001.
 12. Crossman Alf, Lee-Kelly Liz, *Trust, commitment and team working: the paradox of virtual organizations*, Global Networks, 4, (2004), 4, 375-390.
 13. Felstead Alan, Jewson Nick, *In Work, at Home: Towards and Understanding of Homeworking*, London, Routledge, 2000.
 14. Ferris Sharmila Pixy, Godar Susan Hayes, *Teaching and Learning With Virtual Teams*, Hershey, London, 2006.
 15. Giddens Anthony, *Sociologija*, Zagreb, Nakladni zavod Globus, 2007.
 16. Hardill Irene, Green Anne, «Remote Working: Altering the Spatial Contours of Work and Home in the New Economy», *New Technology, Work and Employment*, 18, (2003), 3, str. 212-222.
 17. Hirsch Paul, M., Naquin Charles, E. *The Changing Sociology of Work and Reshaping of Careers*, u: Cornfield Daniel, B., Campbell Karen, E., McCammon Holly, J. eds.: *Working in Restructured Workplaces. Challenges and New Directions for the Sociology of Work*, Sage Publications, London, 2001.
 18. Hislop Donald, Axtell Carolyn, *The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework*. *New Technology, Work and Employment*, 22, (2007), 1, str. 34-51.
 19. Jaeger-Caldarović Ljerka, *Industrijska sociologija*, Tehničko veleučilište, Zagreb, 2002.
 20. Jones Robert, Oyung Robert, Pace Lisa, *Working Virtually, Challenges of Virtual Teams*, Hershey, Cybertech Publishing, 2005.
 21. Leicht Kevin, T: *The Future of Work*, u: Bradshaw, Y. W., Healey, J., F., Smith, R.: *Sociology for a New Century*, Pine Forge Press, Boston - Thousand Oaks - California - London - New Delhi, 2001.
 22. Levinson Paul, *Digitalni McLuhan*, Izvori, Zagreb, 2001.
 23. Malone Thomas, *The Future of Work*, Boston, MA, Harvard Business School Press, 2004.
 24. Nemiro Jill, Beyerlein Michel, M., Bradeley Lory, Beyevelin Susan (eds.), *The Handbook of High Performance Virtual Teams: A Toolkit for Collaborating Across Boundaries*, San Francisco, Josey-Bass, A Wiley Imprint, 2008.
 25. Nicholas Arlene, *Millennial Interest in Teleworking. A survey of generational attitudes*. Whenton, Tyndate House Publishers, 2009.
 26. Nolan Peter, Wood Stephen, *Mapping the Future of Work*, *British Journal of Industrial Relations*, 41, (2003), 2, str., 165-174.
 27. Parry Jane, Taylor Rebecca, Pettinger Lynne, Glucksmann Miriam, *Confronting the challenges of work today: new horizons and perspectives*. *Sociological Review*, 2005, vol. 53 SUPP/2, str:1-18.
 28. Perez Perez Manuela, Martinez Sanchez Angel, De Luis Carnicer Ma Pilar; Vela Jimenez Ma Jose, *Knowledge tasks and teleworking: A taxonomy model of feasibility adoption*, *Journal of Knowledge Management*, 6, (2002), 3, str. 272-284.
 29. Powell W. Walter, Smith-Doerr Laurel, *Networks and Economic Life*, *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, New York, Russell Sage Foundation, 1994.
 30. Scott-Dixon Krista, *Working in Information Technology*, Sumach Press, Toronto - Ontario, 2004.
 31. Sobel Lojeski Karen, Richard R. Reilly, *Uniting the Virtual Workforce. Transforming Leadership and Innovation in the Globally Integrated Enterprise*, Hoboken, New Jersey, Published by John Wiley & Sons, Inc., 2008.
 32. Sweet Stephen, Meinkins Peter, *Changing contours of Work. Jobs and Opportunities in the New Economy*. Thousand Oaks, Pine Forge Press. A Sage Publications, 2008.
 33. Tietze Susanne, *When «Work» comes «Home»: Coping Strategies of Teleworkers and their Families*, *Journal of Business Ethics*, (2002), 41, str. 385-396.
 34. Tietze Susanne, Musson Gill, «Recasting the Home-Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment?» *Organizational Studies* 26, (2005), 9, str. 1131-1352.
 35. Urry John, *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*, Routledge, London, 2000.
 36. Vallas, P. Steven, Finaly William, Wharton, Amy, S., *The Sociology of Work: Structures and Inequalities*, Oxford University Press, 2009.
 37. Volti Rudi, *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, Los Angeles, Pine Forge Press, an Imprint of Sage Publications, 2008.
 38. Zakaria Norhayati, *The Effects of Cross-cultural Training in the Process of Acculturation of the Global Workforce*, *International Journal of Manpower*, 21, (2000), 6, str. 492-510.
 39. Zakaria Norhayati, Amelinckx Andrea, Wilemon David, *Working Together Apart? Building a Knowledge-Sharing Culture for Global Virtual Teams*, *Creativity and Innovation Management*, 13, (2004), 1, str. 15-29.
 40. Weick Karl, *Making Sense of the Organization*, Blackwell Business-Oxford-UK and Malden, MA, USA, 2001.