

## Взгляд из регионов

### **«КОНЕЦ ТРУДА»: МИФ И РЕАЛЬНОСТЬ ПОСТИНДУСТРИАЛИЗМА**

**Макарова Марина Николаевна**

к. ф. н., доцент кафедры социологии, декан факультета социологии и философии  
Удмуртского государственного университета

Email: [mmn@uni.udm.ru](mailto:mmn@uni.udm.ru)

В последние годы в оборот западных исследователей современных социально-экономических систем развитых стран вошло выражение «конец труда», которое характеризует тенденции, связанные с изменением характера труда и перераспределением, а порой и размыванием классовых отношений индустриального капитализма. Основными факторами, способствующими этим процессам, являются децентрализация производства, изменение отраслевой структуры экономики в сторону преобладания непроемких сфер, усиление информационно-технологической составляющей, гибкий и мобильный характер современных производственных процессов.

Все эти факторы приводят к неоднозначным последствиям и сами являются предметом исследовательских дискуссий, посвященных продолжающемуся изменению характера труда. Д. Белл указывал на то, что в новом постиндустриальном обществе изменению подвергаются в первую очередь рабочее место и тип выполняемой работы [Белл 1999: 58]. Многие авторы (например, Р. Блонер, Г. Маркузе), считают, что эти процессы приведут к обогащению труда, приданию ему большей степени свободы и ответственности, усилению разнообразия функций и к повышению его образовательного уровня. Противоположной точки зрения придерживается Г. Браверман [Braverman 1974: 231], утверждающий, что технологические новшества деквалифицируют труд рабочего, приведут к его пролетаризации, еще большему отчуждению и усилению зависимости от власти управляющих.

Западные ученые бьют тревогу по поводу увеличивающегося сокращения численности квалифицированных рабочих, чей труд оказывается невостребованным в связи с модернизацией производственных процессов. «Тезис Бравермана» о размывании и деквалификации промышленных рабочих стал уже сейчас актуальным и для других профессиональных групп. Современное инновационное программное обеспечение, позволяющее программировать без участия человека, освободило труд целой армии программистов. Иллюстрируя подобную ситуацию в виде абсурдной модели, которая все в большей степени становится реальностью, Ф. Ароновитц и В. Дифазо изображают фабрику будущего, состоящую из одного служащего и собаки. «Единственная ответственность служащего состоит в том, чтобы кормить собаку; собака же, в свою очередь, должна удостовериться, что служащий не касается ни одной из машин» [Aronowitz, DiFazio 1994: 44].

Для наиболее обстоятельного анализа трансформаций трудового процесса и представлений о «будущем труда» необходимо наиболее подробно рассмотреть ряд аспектов труда, которые в современном обществе в наибольшей степени подвержены изменениям. Мы остановимся на следующих составляющих трудового процесса, которые в обобщенном виде отражают аспекты изменений:

- структурная составляющая;
- содержательная составляющая;
- личностная составляющая.

Эти компоненты социально-экономической жизни характеризуют труд как в отношении его системных качеств, т.е. его эффективности для экономики и общества в целом, так и в отношении развития отдельных групп, вовлеченных в этот процесс (организационных, профессиональных и т.д.), а также применительно к характеристикам и стратегиям поведения отдельной личности. С этих точек зрения они и должны быть проанализированы.

С точки зрения анализа **структуры** трудового процесса следует говорить о многообразии компонентов социально-экономической жизни, которые определяют характер труда и направления его изменений. При этом *территориальная структура* экономики является наиболее «видимой» из всех типов структур. Появление транснациональных корпораций, сопровождаемое бурным развитием информационных сетей, способствовало тому, что национальное государство в экономическом смысле начинает терять былую значимость. М. Кастельс охарактеризовал этот этап в развитии экономических отношений «информационным капитализмом», указав на нераздельность глобальных экономических стратегий и развития информационных технологий, коммуникативных сетей, позволяющих распространять информацию и формировать связи по всему миру.

Одновременно происходит ускорение не только информационных, финансовых, но и производственных потоков, «уплотняющих» процессы продвижения продукта со стадии разработки до потребления: «поток нововведений становится все более плотным» [Доклады... 2004: 17]. Смещение пространственных границ осуществлялось одновременно с изменением временных параметров. Ускорение темпов связано с усилением взаимосвязи научных исследований с производственными процессами, объединяемыми подчас в рамках одной корпорации. Стратегия успешного функционирования на рынке продукта или услуги определяется его инновационным потенциалом, мобильностью и объемом научных исследований, положенных в основу его разработки.

Территориальный фактор, как мы видим, тесно связан с другими формами структурирования социально-экономической системы и, в частности, с *отраслевой структурой* экономики. Наиболее перспективными отраслями в новом обществе становятся все сферы, связанные с производством и распространением информации, высокими технологиями, научными исследованиями, сферой услуг, системами управления информационными и человеческими ресурсами. Занятость в производственных отраслях начинает снижаться, уступая сфере услуг, но производительность труда при этом существенно увеличивается за счет его наукоемкости. В 1990-е гг. занятость в производстве электронных компонентов в Европе выросла в среднем на 20%. В странах ОЭСР число занятых неквалифицированных работников с 1974 по 1994 г. снизилась на 20%. Исследователи считают, что «уменьшение доли лиц, занятых в обрабатывающей промышленности, в общем числе занятых в развитых странах говорит о росте компетентности кадров» [Говорова 2003: 11].

Гибкость и быстрота технологических изменений требуют трансформации *организационных структур*. Жесткие границы организаций с фиксированной бюрократической структурой начинают уступать мобильным и гибким рабочим группам, в которых не организационный, а идейно-проектный фактор является системообразующим. При этом группа может формироваться на разных территориях, в разных организациях, в разных отраслях и из самых различных категорий специалистов, выполняющих различные функции, которые также не являются жестко фиксированными, не имеют четких параметров исполнения и вертикальной иерархии. Таким образом, локализация рабочих групп не противоречит глобальным изменениям и имеет сетевой характер – это мобильные сети с горизонтальной структурой и многообразием идейных центров.

«Разрыхление» отношений внутри организаций в некотором смысле отражает и в то же время формирует новую *социальную структуру* современного общества, которая также становится все более диффузной. В первую очередь это отразилось на изменении численности и функционала различных профессиональных групп, прежде всего рабочих.

Многие источники указывают на более чем 40%-е сокращение численности рабочего класса за последние 50 лет, в результате чего в развитых странах теряет свою значимость традиционная «рабочая аристократия» – наборщики, станочники, слесари и т.д. Все это приводит к многообразию критериев выделения социальных групп и слоев, при котором сугубо экономическая категория «класс» перестает отражать реальные социальные отношения. Сокращение числа рабочих происходит одновременно с увеличением армии «заменяемой рабочей силы», т.е. части общества, собранной из разных категорий работников (включая и представителей среднего класса), которая не может удержаться на волне изменений и вынуждена проваливаться в бездну неопределенности, страха утраты и даже нищеты. М. Хехтер связывал процессы стирания классовых границ в современном обществе с тем, что индивид в нем «столкнулся с неопределенностью и неуверенностью в завтрашнем дне» [Hechter 2004: 405].

По мнению У. Бека, «общество полной экономической занятости», стабильной социальной структурой начинает изживать себя вследствие технологического развития экономики. Все это сопровождается социальными катаклизмами, крахом идеи «государства всеобщего благосостояния», отсутствием тех или иных гарантий стабильности для общества и отдельной личности [Beck 1999].

Наряду с реструктурированием «класса наемных работников» наблюдается и формирование новой элиты, «господствующего класса постиндустриального общества». В 1960–1970-е гг. ее определяли как «социальную общность, объединяющую носителей информации о производственных процессах и о механизме общественного прогресса в целом». Дж.К. Гэлбрейт отметил, что «она включает всех, кто привносит специальные знания, талант и опыт в процессе группового принятия решений». Многие исследователи указывают на процессы поляризации общества, балансирующего между двумя полюсами – автономной элиты (владельцев уже не материальных, а прежде всего информационных ресурсов) и не имеющих жизненных гарантий представителей низших слоев [Иноземцев 1999: 67]. При этом средний класс, ранее составлявший основу общества, постепенно размывается, поскольку размыванию подвергается сама основа нового общества, состоящая в наличии гарантий и стабильного образа труда и потребления. Утеря этой «основы» отражается и в разорванности мироощущения людей, в кризисе идентичности, которая в современном обществе приобретает черты фрагментарности. «Новым богачам бедняки не нужны», – пишет З. Бауман [Бауман 2004: 106]. Значит, исчезает даже иллюзия защищенности низших слоев, их надежда на возможности поддержки со стороны власть имущих. Это происходит и оттого, что размывается и сам образ элиты, становясь все более анонимным и «кочевым».

Как мы видим, структура труда в первую очередь подвергается изменениям и постоянно ставит под сомнение саму сущность труда как основы социальных отношений, системы гарантированных рабочих мест, упорядоченных локализованных организаций. «Конец труда» в структурном аспекте означает конец «труда» как огромной армии работников, которым «труд» давал определенное «место», так же, как и конец «капитала» означает формирование совершенно иных стратегий элиты, для успешного функционирования которой отпадает необходимость в наемных рабочих как фиксированных, постоянных агентах. Упадок идеи социального государства связан также и с процессами идеологического обоснования подобной ситуации, размывающей саму сущность вечного конфликта между трудом и капиталом – элите для своего самооправдания также не нужен низший класс, поскольку она становится все более автономной.

Не менее сложно оценить и трансформацию **содержания труда** в современную эпоху. Анализ изменений содержательной стороны труда в наибольшей степени демонстрирует размывание границ труда по отношению к другим формам деятельности людей. В первую очередь это проявляется в отношении взаимосвязи труда и знания. Знание, информация проникают практически во все структурные компоненты труда: в субъект, объект, процесс и продукт труда. Основной аргумент теоретиков информационного общества заключался в

возрастании ценности знания в обществе. Информация становится неотъемлемой частью трудового процесса, что отражается не просто на повышении уровня образования работников, но и на формировании совершенно нового субъекта производства – субъекта, способного перерабатывать, распространять и производить информационные ресурсы, идеи, технологии, способы организации и управления, и вследствие этого постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень. Поэтому категории «труд» и «образование» начинают терять самостоятельное значение и проникать друг в друга. Обучение становится неотъемлемым элементом труда. Не только отдельный работник, но и сама организация становится «обучающейся», непрерывно осваивающей все новые информационные пространства. Происходит объединение научных, учебных и производственных организаций, создание корпоративных университетов, в которых одновременно осуществляются научная разработка, обучение работников и внедрение новых технологий.

Таким образом, изменяется место знания в трудовом процессе. Теперь это уже не просто подготовка к труду и даже не составная его часть, а практически *сам труд*, состоящий в постоянном *оперировании* знаниями. Меняются отношения не только между видами труда, в которых сложно отличить физический труд от умственного, но и между трудом и другими видами активности. Меняется сам предмет труда, он становится все более символическим и менее материальным, меняется характер труда, он все более многообразен и многофункционален. Труд лишается постоянного места: встает вопрос о статусе домашнего и виртуального труда, общественной деятельности, частичной или контрактной занятости. Изменению подвергаются и трудовые операции, в процесс которых включаются общение, игра, познавательная активность и даже развлечение, досуг, удовольствие.

Труд ради приобретения средств к существованию теряет свой прямой смысл. Материальный фактор начинает играть вторичную роль по отношению к таким качествам работы, как престижность, содержательность, коммуникативность, гибкость, объем властных полномочий и, что наиболее важно, *возможность сочетания с другими формами деятельности*, прежде всего с обучением и творчеством. Труд имеет ценность, но не сам по себе, а именно как возможность своего «легкого» перетекания в *не-труд*, т.е. как самоотрицание. Причастность к трудовой жизни ныне является важнейшей ценностью для человека, считает У. Бек: «Уклад трудового общества сохранился до сих пор, он стал антропологической основой человека, который формирует свою личностную идентичность и ценность только посредством работы. Библейское проклятье “кто не работает, тот *не есть*”, став нормой трудовой морали, превратилось в экзистенциальный императив: «кто не работает, тот *не есть*», т.е. не существует как человек» [Beck 1999: 48]. В то же время он обращает внимание на парадокс, «изначально присущий трудовому обществу»: с одной стороны, работа служит центральной основой общества и способом существования индивида в нем, с другой – в обществе «делается все возможное, чтобы устранить работу».

Трудовая жизнь при капитализме всегда была наиболее действенным инструментом социального контроля. В связи с размыванием традиционной социальной иерархии теряется сам субъект контроля, человек оказывается в пространстве свободы и одновременно неустойчивости, неустроенности. Поэтому его «труд» сопоставим с вариантами его бытия в других сферах, границы которых также размываются: «Труд повсюду, потому что труда больше нет» [Бодрийар 2006: 67]. Высказывания Бодрийара о труде как средстве включения индивида в социальную сеть становятся все менее актуальными в связи с растворением самой сети и усилением индивидуализированности общества.

Если содержательный анализ демонстрирует размывание границ труда, то обращение к его **личностному аспекту** отражает всю противоречивость и даже трагизм процессов трансформации, с которыми сталкивается человек в современном обществе. Экономические изменения потребовали совершенно иного подхода к профессиональным и личностным качествам работника, более того, формирования нового типа личности, способной не просто

адаптироваться к меняющимся условиям, но и самостоятельно изменять эти условия, проявлять ответственность за принятие инициативных решений, нестандартно мыслить и постоянно анализировать складывающуюся ситуацию.

В настоящее время наблюдаются быстрые изменения представлений о том, какой работник нужен здесь и сейчас. Исследования потребностей работодателей в работниках, проводимые в настоящее время во многих странах, в том числе и в России, показывают, что основные требования работодателя обусловлены именно необходимостью быстрой подстройки под изменения внешних условий. Обычно выделяют следующие качества, которые необходимы современной личности для ее успешной адаптации в трудовой сфере: достижимые мотивации работника; умение работать в команде и на благо команды; умение решать нестандартные задачи, брать на себя ответственность; умение и желание учиться; работоспособность [Beck 1999: 23].

Все эти качества изначально не являются сугубо «профессиональными» характеристиками работника, представляя собой *личностные* свойства человека, уровень его социальной зрелости, однако в современной ситуации именно они составляют основу такой категории, как «профессионализм».

Нынешний этап модернизации многие исследователи называют «рефлексивным». Он подразумевает возрастание информированности людей не только в рамках осуществляемых в процессе трудовой деятельности функций, но и в усилении компетентности на разных уровнях, поскольку современный работник, в отличие, например, от работника «фордистского типа», уже не сводим к отдельной функции, он постоянно включается в новые практики, а значит, сочетает в своем мировоззрении разные картины мира, которые он вынужден постоянно анализировать, сопоставлять, выбирать и применять в своей усложненной деятельности. Новые экономические механизмы, связанные с постоянным продуцированием знаний и превращением в основной ресурс, открывают безграничные возможности для развития человека, его личностных качеств и творческих способностей.

То, что интересы личности выходят за пределы сугубо материалистических и становятся все более многообразными, демонстрируют и исследования мотивационной сферы работников, в составе которой такой фактор, как заработная плата, уже не занимает ведущих позиций, приобретая значимость лишь в сочетании с такими параметрами, как содержание труда, возможности дальнейшего обучения и карьерного роста, престижность профессии, уровень сложности и технологической оснащенности, ответственность и участие в принятии решений, социально-трудовые отношения, а иногда и уступая этим характеристикам по значимости.

Таким образом, эра постиндустриализма, по мнению многих теоретиков, привела к такому усовершенствованию труда, что он более не соотнесен со средством для выживания, и все в большей степени служит для максимальной самореализации человеческой личности. Вместе с тем имеются и противоположные теории «деградации труда», обусловленные противоречивостью процессов трансформации, грозящей разрывами и дестабилизацией не только в экономическом или социальном, но и в личностном плане. «Общество риска», характеризующееся «стремительным распространением таких факторов, как переменчивость, скоротечность, неопределенность, противоречивость, неупорядоченность» [Beck 1999: 24], навсегда оставляет в прошлом стабильные гарантии для личности, ее устойчивое социальное положение. Исследователями отмечается двойственный характер современных процессов: с одной стороны, возникают новые возможности для раскрытия человеческого потенциала, с другой – до сих пор востребованными оказываются низкоквалифицированные работники, растет безработица, а в настроении молодежи все чаще наблюдаются разочарование и неуверенность в завтрашнем дне.

Немногим удастся удержаться на гребне все усиливающихся изменений. При этом принципиально важным механизмом трансформаций является появление работника с новым

типом идентификации – *автономного субъекта*. Специфика этого типа работника состоит в усиливающейся гибкости, требуемой современным процессом труда и условиями занятости, в постоянном самообразовании и поиске все новых возможностей как для самореализации и применения своих способностей, так и для выживания и заработка. Неопределенность и неуверенность в завтрашнем дне, вызванная изначально экономическими причинами, формирует, таким образом, индивидуализированный, рефлексивный тип личности, неустойчивое, балансирующее положение которого заставляет его постоянно осуществлять внутренний «мониторинг» меняющихся реалий. Однако не менее распространенным типом работника становится тип с минимальным уровнем рефлексивности, «доксический» тип, даже не пытающийся адаптироваться к новым условиям. Как правило, это малоквалифицированные работники, представители маргинальных слоев, иммигранты – в общем, те, кто пассивно принимает существующие перемены, пребывая в состоянии апатии или деструктивной агрессии. Этот тип является своего рода оборотной стороной рефлексивности, которая просто не в состоянии держать под контролем усиливающиеся изменения, он является «удобным» для контроля в ситуации относительной стабильности системы, но может существенно затормозить модернизацию. Этот процесс Ж. Бодрийар называет «развращением пролетариата», указывая на те социальные слои, в основном представленные иммигрантами, которые «невозможно приучить к труду / ценности, к рациональному и непрерывному рабочему времени, к понятию выигрыша в зарплате и т.д.», и которые «развратили» европейский рабочий класс [Бодрийар 2006: 82].

В этой связи в современной западной экономической социологии и социологии труда появляются концепции, в которых преодоление негативных тенденций связывается прежде всего с изменением отношения к человеку как к главному субъекту социального и экономического воспроизводства. Так, Ш. Зубофф [Zuboff 1988: 79] отмечает, что традиционные способы иерархического управления неприемлемы для организации нового рабочего места и делают его неэффективным. Многообразие решаемых задач требует гибкой горизонтальной организационной структуры, позволяющей решать эти задачи на различных уровнях с разной степенью ответственности и с сохранением определенного уровня автономии. Управление новым персоналом требует изменения стиля руководства, который приобретает черты гетерогенности, личностного подхода, творчества и интеллектуальной дифференциации.

Трансформации современной общественной системы все ярче отражают те противоречия капитализма, которые превратили человека в товар, поскольку, с одной стороны, они «революционно» обогатили человеческий труд, максимально приблизив его к многообразию форм личностной самореализации, а с другой – обнажили саму суть человеческой незащищенности, когда огромная часть общества не выдержала этого давления в ситуации уменьшения социальных гарантий и кризиса идей социальной справедливости. К. Поланьи писал, что труд, рабочая сила являются «мнимым товаром», поскольку их нельзя использовать, «не затронув тем самым конкретную человеческую личность, которая является носителем этого весьма своеобразного товара» [Поланьи 2002: 87]. Понимание труда как товара вне соотнесенности его с другими типами человеческой деятельности может привести к тому, что «лишенные предохранительного заслона в виде культурных институтов, люди начнут погибать вследствие своей социальной незащищенности» [Бодрийар 2006: 87]. Гибель, которую предсказал Поланьи, становится вполне реальной для современного общества, в котором негативные тенденции приводят к трагичным последствиям в виде обострения социальных катаклизмов, роста напряженности, преступности и безработицы, агрессии и депривации современного человека.

Ориентация на развитие человеческого, личностного потенциала в современной экономической системе не является пока доминирующей. Она всегда преобладала лишь в высказываниях политических лидеров или ученых-гуманистов. Вместе с тем радикальный характер изменений, характеризующихся «принципиальной неопределенностью и наличием

рисков», демонстрирует необходимость «конца труда» как категории исключительно экономической. Этот «конец» будет, возможно, «возвращением» труда к своей собственной сущности, из которой он был исключен искусственно: «Отделить труд от других сфер человеческой жизни, подчинив его законам рынка, означало полностью уничтожить все органические формы социального бытия, заменив их совершенно иным... типом общественной организации» [Бодрийар 2006: 183]. Однако для реализации этой идеи необходимо развитие новых форм общественного воспроизводства и управления социально-экономическими системами, позволяющими реализовывать и развивать человеческий потенциал во всех сферах социальной жизнедеятельности.

Рассмотрение различных составляющих труда, подвергающихся радикальным изменениям в современном обществе, раскрывает противоречивость процессов, именуемых «концом труда», поскольку в самом понятии «труд» за весь период человеческой истории, в различных социально-экономических теориях сконцентрировалась целая гамма смыслов, которые далеки от сугубо экономического толкования этой категории. Труд как основной инструмент формирования социальной структуры и регуляции общественных отношений утрачивает способность к жесткому разграничению общностей и созданию механизмов внутригрупповой интеграции в связи с размыванием традиционной социально-экономической структуры. Труд как деятельность по созданию ценностей претерпевает изменения в связи с трансформациями самих создаваемых трудом благ, которые конституируются и в процессе многих других форм человеческой активности. Труд как способ самореализации личности открывает новые возможности для ее свободного развития, однако перестает создавать условия для гарантированного стабильного существования.

«Конец труда» как метафорическое отражение утраты традиционных форм занятости, размывания социально-экономической структуры выступает в то же время своего рода «ностальгией» по идеологически и социокультурно нагруженным оппозициям «управляющие – управляемые», «эксплуататоры – эксплуатируемые», «капитал – труд». Диверсификация новых социальных отношений уже не вписывается в дуальную структуру исторически подразумевающих друг друга систем социальных интересов и растворяет их в новых формах отношений, не уничтожив при этом суть конфликта, а переведя его на иной уровень посредством увеличения числа людей, не имеющих определенных позиций в обществе. Конец труда – это конец социальной стабильности и образа жизни, обеспечиваемых трудом, конец «стандартной занятости», запускавшей механизмы идентификации и гарантированных карьерных стратегий. Труд не исчезает, он становится все более сложным, рефлексивным и творческим и в то же время – непредсказуемым, ответственным. Открытость и свобода новых форм труда направляет своего субъекта как в творческую, созидательную, так и в «дурную» бесконечность.

Конец труда – это размывание его жесткого ограничения от других сфер: досуга, учебы, потребления и даже игры. Многообразие смыслов, заключающихся ныне в труде, в формах его постоянных изменений заставляет исследователей говорить о конце труда как о специфической деятельности, ради которой мы приходим на работу, делаем «дело» и уходим в назначенный час. Меняются представления о рабочем месте, которое уже не является территориально или организационно закрепленным, рационализированным должностными инструкциями и должностной иерархией. Представления о рабочем времени, затрачиваемом на производство определенного товара, продукта, услуги, а также времени, разграничивающем трудовую и досуговую активность индивида, также подвержены размыванию.

Конец труда – это конец трудовой деятельности как структурирующей общество и перевод ее в деятельность, деконструированную обществом, в котором мобильность становится «системным» качеством в условиях кризиса «системности» и диверсификации процессов воспроизводства. Усиление творческой составляющей труда, роли индивидуальных стратегий и коллективных форм самоорганизации, а также повышения социально-

экономической эффективности за счет наукоемкости сочетается в этом обществе с социальными катаклизмами, рисками и маргинализацией. В этой ситуации должны быть выработаны механизмы регулирования, действующие не только и не столько на государственном, сколько на международном уровне и обеспечивающие, с одной стороны, социальную стабильность, а с другой – воспроизводство и развитие человеческого потенциала. Эти функции в современном обществе должно взять на себя образование, которое должно не только играть роль социального «зонтика» от потрясений «нового» капитализма, но и обеспечивать будущее социально-экономической системы.

## Литература

*Бауман З.* Глобализация: последствия для человека и общества. М.: Весь мир, 2004.

*Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. М.: Academia, 1999.

*Бодрийар Ж.* Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2006.

*Говорова Н.В.* Занятость в эпоху глобализации. М.: Огни, 2003.

Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации – 2004: на пути к обществу, основанному на знаниях. М.: Весь мир, 2004.

*Иноземцев В.Л.* Социальное неравенство как проблема становления постэкономического общества // Полис. 1999. № 3.

*Поланьи К.* Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб.: Алетейя, 2002.

*Aronowitz S., DiFazio W.* The Jobless Future. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994.

*Beck U.* Schöne neue Arbeitswelt Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt a.M.; N.Y.: Campus Verlag, 1999.

*Braverman H.* Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. N.Y.: Monthly Review Press, 1974.

*Hechter M.* From Class to Culture // American Journal of sociology. 2004. Vol. 110. No. 2. P. 400–445.

*Zuboff S.* In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power. N.Y.: Basic Books, 1988.