

И.Л. СИЗОВА, И.А. ГРИГОРЬЕВА

ЛОМКость ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ¹

Аннотация. В статье на материалах западных исследований раскрываются ключевые факторы (экономические, технологические, демографические, социокультурные, гендерные) и происходящие / намечающиеся изменения в социально-трудовой системе общества. Изменения затрагивают все без исключения сферы и контексты (рынок труда, организацию и условия труда, систему занятости населения, управление и трудовые процессы, содержание, культуру и этику труда), часто носят противоречивый характер, не обязательно осязаемы, осознаются или оцениваются как изменения. Множественность и масштабность, ускорение и емкость перемен в сфере труда формируют условия для развития нового качества системы — ее ломкости. Ломкость понимается как фактическое распространение сущностно новых и неуправляемых процессов и явлений внутри системы за внешним фасадом ее целостности и стабильности. Эксперты и политики повсеместно задаются вопросами, можно ли преодолеть сложившееся положение вещей и какое будущее ждет общественный труд и занятость. Для научного сообщества важно определить принципы теоретического анализа и способы исследования современной трудовой сферы

Ключевые слова: труд; занятость; ломкость; цифровизация; трансформационные процессы.

Для цитирования: Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 1. С. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279

Факторы ломкости труда и занятости

Мир труда традиционно меняется в результате общественного развития. Первая особенность современного этапа заключается в том,

Сизова Ирина Леонидовна — доктор социологических наук, профессор, кафедра прикладной и отраслевой социологии, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет.

Адрес: 191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, 9-й под.

Телефон: +7 (965) 003-46-86. **Электронная почта:** sizovai@mail.ru

Григорьева Ирина Андреевна — доктор социологических наук, профессор, кафедра теории и практики социальной работы, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет.

Адрес: 191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, 9-й под.

Телефон: +7 (921) 373-73-18. **Электронная почта:** soc28@yandex.ru

¹ Статья подготовлена в рамках поддержанного РФФИ (отделение гуманитарных и общественных наук) научного проекта № 17-03-00074 «Самостоятельная интернет-занятость: между прекаризацией и нормальностью», 2017–2018 гг.

что трансформациям одновременно подвержены все важнейшие составляющие трудовой сферы — рынок труда, занятость, организация и условия труда, трудовые отношения, ценности и нормы. Второй особенностью является то, что новые процессы — чрезвычайно глубокие, многочисленные, быстрые и непрерывные. Субъекты трудовой деятельности оказываются в состоянии неопределенности, нестабильности и контингентности относительно предполагаемых условий, действий и результатов. Логика и динамика реального мира труда оказываются для них сильно нарушенными.

Один из признанных способов выяснения тенденций общественного развития — выделение ключевых факторов, которые напрямую на него воздействуют. С нашей точки зрения, особое внимание должно быть уделено следующим из них: конкуренция и глобализация; постиндустриальное организационное развитие и менеджмент; технологический прогресс («цифровизация»); множественные социокультурные трансформации; старение населения и волны миграции; гендерное равноправие и феминизация старости; ускорение развития.

Наиболее известным в западной научной литературе является дискурс об усилении конкуренции и либерализации экономических отношений [2, с. 181–240; 5; 13; 15; 21]. В условиях глобализации акцентируется положение отдельных экономик, а также каждого хозяйствующего субъекта. Труд и занятость изменяются под давлением требований большей эффективности и конкурентоспособности, важнейшие из которых — сокращение издержек на рабочую силу и рост производительности труда [48].

Постиндустриальное организационное развитие и постиндустриальный менеджмент являются следствием структурных и содержательных изменений современных организаций и предприятий. Фирма представляется как некое сообщество, отличающееся плоской иерархией, предельной ориентацией на клиентов, высокой скоростью внедрения инноваций, производством новых услуг или товаров. Организация разворачивается как процесс, и это теперь часто осуществляется в цифровом пространстве. В целом такая безграничная в пространственном и временном измерениях организация получила название “Fabbrica Diffusa” [54, S. 45; 59]. Новая организационная и управленческая модель функционирует в режиме “Open-Source-Communities”, то есть в условиях полной прозрачности деятельности, интенсивных коммуникаций, обмена знаниями и внешней презентации [23]. В ее недрах создается абсолютно новая продукция, которую описывает М. Лаццарато. Она включает производство субъектности, тел, интеллекта, сетей и отношений [3]. Частично результатом нового производства выступают нематериальные объекты — абстрактные, интеллектуальные продукты, или те, которые направляются на удовлетворение потребностей в моде, потреблении, формировании вкусов.

Среди них большой интерес представляют «аффекты», то есть все то, что влияет на тело и душевные переживания [9; 30; 42]. Под воздействием развития новой организационной и производственной модели труд и занятость получают новое толкование и функциональное назначение.

Современные технологические процессы выражаются прежде всего в «цифровизации». Под этим можно понимать использование широкополосного интернета и цифровых технологий в экономике и повседневной жизни. Э. Гидденс в 2015 г., в своей лекции в Лондонской школе экономики, назвал цифровизацию «трансформацией всего» [29]. Изменения связываются в первую очередь с развитием на основе облачных технологий новых видов экономик, например “ondemand” (экономика «по потребностям») или sharing (экономика совместного пользования) [76]; производственных процессов и используемых ресурсов [2]. Соответственно этому распространяются новые виды и формы занятости, содержание и условия труда, мотивация и трудовые ценности.

Современные демографические и миграционные процессы в совокупности приводят к тому, что сильно меняется структура населения (например, о последних изменениях состава активного населения Германии см.: [60, S. 19, 21–26, 30–31]). Старение населения и новые волны миграции корректируют планы по использованию рабочей силы. Трансформируются биографические перспективы, проекты самообеспечения и общего распределения благ.

В области социокультурного развития происходят множественные процессы. Особое значение имеют индивидуализация, а также плюрализация форм и стилей жизни. Растет значение различных областей жизни за пределами работы. Потребление, отдых, коммуникация, творчество заявляют о себе в качестве значимых частей жизни. Помимо внимания к физическим возможностям и интеллекту, увеличивается внимание к иным характеристикам человека и человеческого тела: возрасту, полу, навыкам, способностям и талантам. Человек рассматривается как социальный субъект, который должен вести сбалансированную жизнь. В мире труда индивидуализация и активная роль человека, его разнообразные и подчас неожиданные ресурсы повышают значение субъектности индивида. Индивидуум становится все более автономным. Этот признак можно рассматривать широко — как стремление к независимости, самоопределению, самоуправлению и самосознанию, против дисциплинарных и контролирующих механизмов или как стремление к самовыражению [28]. Это противоречит сложившемуся положению вещей, поскольку формально субъектом труда выступают организации, менеджмент и профессиональные союзы. Роль индивидуума сильно недооценивается. Отдельными работниками управляют, их защищают, контролируют и дисциплини-

руют. Трудовые нормы и законы построены вокруг предприятий, а не вокруг трудящихся. В итоге вопросы самосознания работающих вновь поставлены в центр научного (социологического и междисциплинарного) интереса [72], а трудовые процессы направляются личностными смысловыми и мотивационными факторами [8].

Гендерные трансформации связываются прежде всего с жестким внедрением равноправия, но на мир труда могут воздействовать и другие факторы, например феминизация старения.

Самостоятельным фактором является ускорение, которое означает, что все перечисленные процессы в обществе имеют скоростную динамику, меняется оценка времени. Во всех областях жизни время экономится — с той целью, чтобы его оставалось как можно больше. Нехватка времени и увеличение темпов развития характеризуют принцип современного ускорения [70]. Эти процессы могут восприниматься по-разному: как принуждение, как новые трудности в организации времени или как новая общественная ценность, как возможность продления жизни, возможность больше сделать, успеть, узнать. Новыми ценностями стали темп, сбережение времени и пунктуальность.

Постоянная динамика разных контекстов жизни становится нормой нашего времени. Указанные факторы ломкости в мире труда рассматриваются как ключевые. Это означает еще, что изменения не являются спонтанными, а представляют собой процессы. Для социально-трудовой сферы характерно постепенное и неравномерное движение. Основной вопрос заключается в том, насколько система труда и занятости способна к самосохранению, в данном случае — насколько она способна продемонстрировать высокую степень гибкости в решении проблем и преодолении рисков. В целом считается, что современные общества в состоянии создавать высококомплексные системы [56], которые учатся «считывать» текущие и будущие изменения, ускорение их темпов, незавершенность и постоянство. Обществу необходимо принять решения, позволяющие по-новому выстроить социальную систему в заданных условиях. Для того чтобы это произошло в области труда и занятости, необходимо выйти за рамки национального контекста, принять во внимание все изменения, которые происходят в мире. Изучение высокодинамичного общества требует также отказа от применения только теорий, отвечающих традиционным принципам научности, таким как объективность или всеобщность. Напротив, привлекательными являются концепции, ориентированные на диалог и практику, поскольку современность формируется фрагментарно, возникают разрывы, а новые феномены не связываются между собой. Диалог и решение практических проблем позволяют также реализовать необходимые нововведения в законодательстве, трудовых и страховых правах, в системе социальной защиты и безопасности труда. С методологической точки зрения еще

важно понять, какими способами можно изучить и измерить текущие и будущие изменения в мире труда.

Ломкость труда и занятости как устойчивый артефакт современности

Все названные процессы являются механизмами глубоких инноваций в мире труда. Сами инновации характеризуются как противоречивые, разнонаправленные, часто, как это бывает вначале, реализуются в экспериментальной форме и при отсутствии вновь сформированных этических норм.

В условиях глобализации давление конкуренции способствует росту оптимизации расходов на использование рабочей силы в организациях и на предприятиях, привлечению более дешевого труда, в том числе и на crowd-platformen («сетевые ресурсы», «сетевые биржи», «сетевая платформа»). На работу приглашаются «готовые» специалисты, и работодателям нет необходимости тратить средства на повышение квалификации (такие расходы повсеместно сокращаются: [71, S. 4]). Все чаще организациям выгоднее использовать внешнюю рабочую силу. Но одновременно происходит отказ от восприятия работника в качестве классической «рабочей силы». Вместо этого набирает популярность концепция использования в труде человека «целиком» — не только его физической силы или профессиональных знаний, но и социальных навыков, например способности к концентрации, решению задач, коммуникативности, креативности и интуиции, то есть всего того, что теперь называют “softskills” — «мягкими навыками» [17; 57, S. 72]. Иногда эти навыки и хорошая мотивация ценятся больше, чем заоблачные технические знания. Даже автозаводам требуются работники, обладающие softskills [40]. Все это приводит к развитию феномена, получившего в западной литературе название «субъективация» трудящихся [35, S. 62–69]. Она проявляется в том, что человека в труде нелегко проконтролировать, он становится очень индивидуален, автономен, поэтому контролируются (оплачиваются) результаты, а не процесс труда. От самого работника требуется больше ответственности, осмысленной (но не обязательно творческой) и мотивированной трудовой деятельности, поскольку приходится преодолевать конфликты в восприятии работы на самых разных уровнях: между работником и организацией, между должностными обязанностями (содержанием работы) и субъективным пониманием своей деятельности самим работником, между взаимодействующими работниками, между тем, чтобы работать и не-работать. Таким образом, «субъективацию» трудящегося можно еще проинтерпретировать как возможность самовыражения в жизни. Так, в современных исследованиях указывается, что в ориентациях работников более не существует коллективного самосознания. Правда, этот итог еще предстоит зафиксировать в будущем, поскольку все еще устойчиво воспроизводятся некоторые следы

пролетарского сознания (габитуса): признание работы как средства материального обеспечения (1), как деятельности тела (2), как подчинения в социальной иерархии (3), как рутины (основной парадигмы жизни, биографии) (4) [36]. Переоценка ценностей, исчезновение индустриальных признаков работы и рост значения «субъективации» как «выбора» и как общественной оценки полезности индивидуума воспринимается болезненно: в исследованиях констатируется нарастание социальной изможденности, депрессий, психических заболеваний [31; 61], что создает условия для максимальной степени уязвимости человека в работе, радикализированной контингентности и постоянной проверки самооценности — то есть всего того, что теперь называют панорамным феноменом «прекаризация».

Современное развитие организаций как открытого и направленного вовне процесса приводит к созданию новых рынков труда, которые отличаются от традиционных тем, что покупается не рабочая сила, а результат труда [52]. Фирмы открыто размещают задания, которые выполняются персоналом, но могут предлагаться и внешним по отношению к предприятию работникам, вплоть до участия клиентов в работе над требуемым продуктом или услугой [11]. Это меняет привычную схему трудовых отношений: вместо работодателя возникает «заказчик» работ, вместо наемного работника — «исполнитель» / «работающий клиент». Сама работа либо реализуется как проект, либо делится между автономными участниками. Соответственно, трансформируются привычные схемы оплаты труда, формы занятости и требования к квалификации.

Атипичные формы труда и занятости распространяются с 1990-х гг. и захватывают все большую долю трудящихся [2; 60, S. 36–37, 45]. Последние исследования показывают, что осуществляется переход от наемного труда к самозанятости, а сама самозанятость все более дифференцируется. Самозанятые часто интегрируются в определенные производственные процессы открытой и сетевой фирмы. Такая деятельность получила название «постоянного свободного сотрудничества» [75]. Работник (исполнитель) связан своей трудовой деятельностью с одним предприятием, от которого получает большую часть материального обеспечения. Самозанятый в этом случае получает статус, близкий по форме к наемной работе, но он исключается из системы коллективной защиты прав (на Западе), поскольку условия договора и оплаты труда устанавливаются в индивидуальном порядке [75, S. 115]. Другой тип самозанятых характеризуется тем, что нацелен на создание автономного профессионального поля деятельности и свободного профессионального поведения, без ориентации на работодателей [75, S. 115]. Между указанными крайними вариантами самозанятости формируется множество промежуточных и комбинированных форм.

Проектный характер современной высококвалифицированной работы, предлагаемой фирмами, представляется отдельной проблемой. В результате реализации подобной деятельности формируются многие новые явления. К ним относятся прежде всего обновления в условиях труда. Вместо понятия «рабочее место» все чаще используется «рабочее окружение» [43] — высококомплексное и высокоиндивидуализированное пространство, включающее наряду с техническими средствами труда и оборудования уникальные информационные и коммуникативные структуры и ресурсы, социальные сервисы и сети.

Открытость и сетевая структура фирмы порождают две основные проблемы в области контроля трудовых процессов: во-первых, фирме трудно проконтролировать внешние по отношению к ней деятельности, но это делать необходимо, чтобы стабилизировать труд, а во-вторых, сам работник попадает в ситуацию жесткой конкуренции, публичной демонстрации и оценки результатов своего труда. Решаются эти проблемы при помощи цифровых технологий, например, фирмой создаются специальные мобильные приложения. Часто приглашаются службы, анализирующие «цифровые следы» реализованных трудовых процессов [66]. Работник выступает в этом случае как «цифровой объект», то есть в его отношении предусмотрена количественная оценка. В простейших случаях речь идет о вовлечении работников в деятельность по внешней презентации самой фирмы или ее отдельных результатов и преимуществ, например на созданных web-страницах. Таким образом создается новая символическая ценность организации, работы и продукции. Правда, большая часть подобной деятельности критиками называется “window dressing” — «показуха» [21, S. 542], поскольку она увеличивает объемы работы и приносит мало «ощутимого» (и быстрого) результата.

Развитие и внедрение цифровых технологий, во-первых, обуславливает изменение производства и экономики в целом, а во-вторых, самостоятельно воздействует на труд и его организацию. Так, везде, где речь идет об обновлении бизнес-моделей, моделей производства и организации труда, концепция cloud — облачных технологий — образует важнейший базис [10]. Новые типы экономик (on-demand и другие) предполагают использование облачных технологий. В итоге появляются новые формы и организация труда и занятости. Самой известной является краудсорсинг (crowd sourcing) [38]. Такая деятельность означает, что какая-то задача или проблема размещается заказчиком на интернет-платформе, с предположением, что она будет решена неизвестной и неопределенной группой исполнителей (crowd). Работа осуществляется совместно или на конкурентных условиях (выбор лучшего продукта из всех созданных). Технология позволяет, во-первых, существенно экономить средства заказчика и получать лучшие и эффективные результаты, а во-вторых, работники могут свободно

искать задания по интересам или на основании имеющихся знаний, навыков и умений.

Реализация и быстрое распространение данной модели вызывает цепную реакцию в форме множества последующих изменений в мире труда. Складываются группы работников, которых принято именовать *clickworker* [44] и цифровые рынки труда, предлагающие работу в интернете, — *crowdworking* [20; 38]. По расчетам Всемирного банка, в 2013 г. уже существовало 145 платформ, которые охватывали 48 млн зарегистрированных исполнителей, чьи доходы составили 2 млрд долларов. Большинство занятых проживало в США, Индии и на Филиппинах [67, S. 4]. По оценкам одной из самых известных в Германии платформ “*Clickworker*”, в 2017 г. она имела 800 тыс. исполнителей. Один из мировых игроков в этом поле, известная платформа “*Freelancer*”, в 2017 г. собрала рабочую силу в объеме 22,8 млн лиц [67, S. 5]. Заказчиками обычно выступают компании частного бизнеса из разных стран, занимающиеся различной хозяйственной деятельностью, например *Coca-Cola*, *Microsoft*, *Audi*. Так, опрос немецких компаний в 2014 г. показал, что 19% из 220 фирм пользуются услугами цифровых работников [67, S. 5].

Работникам, вовлеченным в новые экономические отношения, требуются не только цифровые знания, они должны продемонстрировать абсолютно новый коммуникативный и социальный потенциал. Те, кто им обладает, со своей стороны имеют новые потребности в трудовой деятельности. Среди исследованных — потребности в автономии, гибкости и самостоятельности [49, S. 83]. Но самой обсуждаемой в этой связи является довольно противоречивая проблема: какие квалификации вообще (по)требуются для новой экономической деятельности? Уже сегодня для цифровых работников уровни квалификации определяются по-иному. Всемирный банк в 2015 г. предложил для учета квалификаций основываться на выявлении знаний и способностей, необходимых для решения определенных трудовых задач. В итоге сформировалось три уровня квалификаций цифровых работников: низкая (умение читать, писать и считать), средняя (достаточная для выполнения рутинной работы) и высокая (профессиональные знания) [67, S. 9]. С точки зрения квалификаций цифровые рынки труда быстро сегрегируются, то есть происходит разделение на те, где не требуется особой квалификации и предлагаются простые и дешевые заказы, и специализированные, с высокими требованиями в области профессиональных знаний и дорогостоящими предложениями [67, S. 12].

В целом, вопрос будущего квалификаций в цифровой экономике является ведущим. В основном прогнозируется либо всеобщая модернизация квалификаций, в которую будут вовлечены все группы трудящихся [41], либо их инфляция (*upgrading*). Например, в передовых производствах, где активно внедряются готовые цифровые сред-

ства труда (типы сенсорики и акторики), распространяется простая и монотонная работа (“picker”), которую может выполнять каждый после небольшой подготовки [16]. Кроме того, современный анализ цифровых рынков труда показывает, что развиваются неясные квалификации, например такие, которые предполагают одновременное выполнение простейших и монотонных заданий, но с учетом наличия специализированных знаний (например, языковых). Или появляются специальные квалификации, например “knowledge worker” или “professionals” (эти термины, трудно переводимые на русский язык, означают работу, основанную на передовых знаниях в области научного прогресса и исследований) [65, S. 253]. Очень часто формируются также так называемые «пограничные» работы [25], которые наряду с профессиональной квалификацией требуют значительных навыков в области softskills.

В результате создаются условия для развития следующих феноменов в мире труда. Во-первых, речь идет об угрозе так называемой технологической безработицы [26; 68], во-вторых, о пока малопонятном с точки зрения последствий феномене «гранулизации» труда [44], то есть новом уровне его разделения, или дробления, а также о смене структуры действий внутри профессий. В целом, в настоящее время считается, что цифровизация ускоряет движение занятых между отраслями и видами деятельности [51], но не меняет общие объемы труда и занятости [60, S. 118–119]. В большей степени ожидается поляризация занятости, то есть рост высококвалифицированной занятости, с одной стороны, и простой деятельности, — с другой. Носители средней квалификации, скорее всего, в наибольшей степени будут подвержены риску безработицы, поскольку выполняемые ими виды работ легче всего стандартизируются и, соответственно, автоматизируются [32].

Важным условием для возникновения тех или иных последствий является то, как будет протекать сам процесс внедрения цифровых технологий на конкретных предприятиях. Прикладные исследования показывают, что они закрепляются постепенно, охватывают изначально лишь части производства. Вначале автономные системы появляются в отдельных местах внутри определенных производственных процессов и систем. Затем следует этап наладки взаимодействия между новыми и уже существующими системами. В это время организация труда и деятельности также постепенно трансформируется, демонстрируя высокую степень гибкости и способности к адаптации [40]. Правда, далеко не все инновации «приживаются» легко и быстро. Частично это зависит от степени их сложности и, соответственно, обучаемости персонала. Если необходимы обучаемые работники для обслуживания сложных систем, то предприятие вынуждено корректировать планы по найму работников. Во всех остальных случаях использование людьми технологий характеризуется противоречиями. Так, в совре-

менных направлениях изучения цифровизации общества (Science and Technology Studies (STS), Digital Sociology, Information System Research) устанавливается, что человек не детерминирован техникой. Техника ограничивает и нормирует действия, но не воспринимается в качестве инструмента деятельности [4; 62]. Она может стать неэффективной, если новые правила, несмотря на требования руководства, не соблюдаются. Данный вывод подтверждается проведенными исследованиями, например в области изучения использования на предприятиях внутренних цифровых сетей (в частности таких известных, как Siemens-Blogosphere, Telekom Social Network, Connect.BASF, Allianz Social Network, ConNext Continental). Многие работники отклоняют их на основании увеличения объема работ, отсутствия времени, из-за неопределенности культуры взаимодействия, непрактичности самих социальных сетей, их технической сложности, отсутствия возможности интуитивного использования, из-за их бесполезности, отсутствия компьютера на рабочем месте, из-за неважных или неинтересных тем, боязни контроля, усталости от постоянных нововведений, общего негатива по отношению к организации [64; 18].

Интенсивность внедрения цифровых систем зависит, кроме того, и от организационных структур. Например, размер предприятия часто свидетельствует о ресурсах (финансовых), которые инвестируются в инновации и позволяют ускорить процесс их внедрения. На малых и средних предприятиях, которые не развивают подобных стратегий, цифровизация протекает значительно медленнее [55].

Технологическая модернизация особенно меняет условия и окружение трудовой деятельности. Уже стало общеизвестным, что гибкими становятся место и время труда. Менее заметные, но не менее глубокие изменения происходят в трудовых отношениях. Эти отношения, реализуемые в цифровых пространствах труда, характеризуются как стремительные, односложные, анонимные и часто спонтанные [38, S. 178]. Так и доверие, солидарность и другие коммуникативные практики теперь все более понимаются как побочные (ad hoc) [37; 69] из-за непостоянности или, лучше сказать, краткости трудовых отношений.

Наряду с изменениями в мире труда, вызванными технологией и экономическим развитием, быстро распространяются перемены, обусловленные демографическими, миграционными, гендерными и социокультурными процессами.

Актуальные статистические данные показывают, что в экономике все больше востребованы молодые работники, а также мужчины [55, S. 3]. В инновационных отраслях хозяйства чаще заняты высокообразованные люди [55, S. 3–4]. Восприятие труда, ценности и нормы труда и занятости у работающих поколений очень разные. Если брать самых молодых, то они хотят больше автономии и гибкости в профессиональной деятельности, приложения своих талантов и способностей. Эти

характеристики, в совокупности с усвоенными цифровыми знаниями, маркируют так называемое «поколение Y».

Современные работающие поколения можно разграничить, используя критерий цифровых знаний. Так, выделяются три группы пользователей интернета. Первую группу называют *digitaloutsiders*, поскольку принадлежащие к ней либо совсем не используют интернет, либо очень не уверены в его нужности и в своих возможностях. Следующая группа получила обозначение *digitalimmigrants*. Это люди, которые регулярно пользуются интернетом, но подходят к выбору очень селективно, например, пользуются им только для рабочих целей или для просмотра почты. Они скептически рассматривают развитие интернета, видят угрозы своей безопасности или защите персональных данных. Для последней и самой молодой группы (*digitalnatives*), которая только сейчас вступает в активный трудовой возраст, интернет представляет собой существенную часть жизни. В развитии цифровых пространств они видят новые возможности [50, S. 28–30].

Сама работа теряет значение главной сферы жизни человека, уравнивается с другими жизненными сферами. В ходе голосований и экспериментов по внедрению безусловного базового дохода [46], а также в силу распространения культуры прекаризации труда, работа теряет свои центральные жизнеобразующие функции — материального обеспечения и присвоения статуса. Но для мира труда гораздо важнее, что размываются границы между работой и жизнью. Здесь речь идет не только о «господстве труда» [1; 73], но и — в большей степени — о взаимопроницаемости жизни и работы. Работа может быть жизнеобразующим контекстом, но и в трудовую деятельность может вовлекаться все больше жизненных контекстов, то есть все выше становится уровень «человеческого» в труде [65, S. 251–153]. Работники не воспринимают себя только в качестве «рабочей силы» или «роботов» для выполнения задач. Они акцентируют свою суть человека и социального субъекта, привносят свой стиль, мысли и опыт в трудовую деятельность [47]. Повседневность (проблемы в семье, поздравления с днем рождения, цветы на столе в офисе и т. д.) существенно влияет на трудовую практику. Если отрицается физическая и духовная целостность работника, это очень болезненно переживается, например как неуважение или унижение человеческого достоинства.

В результате в профессиональную сферу проникает все больше разнообразных коннотаций, мотиваций и желаний, формируются противоречивые поведение и трудовые практики. Высокая степень активности и ангажированности человека в труде служит условием его эмансипации, саморазвития. Однако активность и ангажированность также могут способствовать нарастанию проблем в труде, например когда работники не воспринимают инноваций. Кроме того, все чаще появляются свидетельства таких новых явлений, как толерантность

работников к нестабильной трудовой деятельности, к колебаниям доходов и проч. Люди привыкают к этому и принимают сложившееся положение вещей. Более того, они стремятся создать в своей жизни нестабильность, неясность. Это помогает быть активным, стремиться к большему. Такая ситуация оценивается как благоприятная, тогда как стабильность, напротив, воспринимается негативно [39].

Гендерные процессы приводят к очень интересным феноменам в мире труда. Некоторые профессии на основании их специфики развиваются как «женские». Востребованными оказываются «женские» свойства в профессиональной деятельности, такие как интуиция, аффективность и т. п. [7; 27]. Вместе с тем изменяется само понятие профессиональной деятельности. «Работой» теперь может быть названо, например, осуществление ухода или выполнение семейного труда [6]. Цифровые технологии и в целом техника являются гендерно-сенситивными, они репрезентируют и воспроизводят отношения гендерного доминирования в обществе [53]. В итоге усиливается сторона «отношений» в трудовой деятельности.

Наконец, ускорение инновационного процесса и современные ценности приводят к быстрым темпам труда, большему объему труда и, особенно, к увеличению рисков. Работа, таким образом, становится все больше ситуативной. Это в свою очередь приводит к тому, что все более востребованными становятся экспертные знания, совместная работа, что помогает лучше ориентироваться в ситуации. Так, множество мнений способствует оценке задания с разных сторон. Объединенные разрозненные знания создают условие для возникновения разделенного знания, более точного, чем отдельные оценки [19]. Чем больше лиц включается в процесс, тем больше оценок и правильнее результат. Такой коллективный разум, например в проектной работе, очень распространен [33]. Но одновременно в трудовых процессах возникает все больше ошибок. Культура «ошибки» развивается из-за того, что постоянные изменения не дают возможности проверить принимаемые решения, нужно постоянно рисковать. Кроме того, считается, что ошибки позволяют лучше обучаться. Все это предполагается и корректируется при помощи цифровых ассистентов [34]. При этом ускорение приводит к формированию «культуры времени» в мире труда. Мы уже привыкли, что у нас нет времени, везде одни дедлайны, и мы постоянно должны быть пунктуальными.

Заключение

Изменения в мире труда происходят во всех сферах и контекстах: в содержании, организации, условиях, культуре труда, трудовых отношениях, на рынках труда и занятости. Однако современное развитие очень противоречиво. Например, противоречие наблюдается между определением человека как центра новых процессов и указанием на его побочную роль в ходе технологического развития или между тех-

нологической безработицей и статистически признаваемым ростом занятости.

Как свидетельствуют эмпирические исследования, значимые трансформационные процессы в мире труда протекают неравномерно, постепенно, по-разному на разных территориях, в разных отраслях, хозяйствах и сферах деятельности.

Высокая степень комплексности и наложения процессов формирует гибридный результат. Гибридизация труда [12, S. 1–3; 75] в целом означает переходные формы и виды труда (например наемной работы и самозанятости), трудовых отношений и сфер деятельности. Сама трудовая деятельность становится комплексным занятием, трудовые доходы извлекаются из разных источников [58]. Цифровизацию труда иногда называют политическим проектом, поскольку можно организовать процесс изменений, внедрения инноваций и управлять им [63, S. 20].

Цепи изменений приводят к непрерывной динамике и ломкости сферы труда и занятости. Ломкость как характеристика современности и значимое качество системы (в англоязычной литературе в связи с ней говорят о “fissured workplaces” — «растрескавшихся рабочих местах» [74]) чаще рассматривается как большая проблема, например в теории прекаризации. Является ли она переходным феноменом или отражает новую реальность, предстоит еще выяснить. Однако именно в новых обстоятельствах работающему человеку возможно добиться значительных и ранее едва ли достижимых выгод, преимуществ. Правда, в большинстве случаев это лишь шансы, то есть новая работа, труд потенциально способны принести эти выгоды, но они имеют отложенный характер, не зарабатываются одномоментно, как в индустриальной системе, где выгоды находятся в прямой взаимосвязи с трудоустройством на определенное рабочее место.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Болтански Л., Кьяелло Э.* Новый дух капитализма / Пер. с фр. под общ. ред. С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. — 974 с.
2. *Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Пер. с фр. [Н.А. Шматко, О.И. Кирчик, Ю.В. Маркова]; Общ. ред. пер. Н.А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009. — 574 с.
3. *Лаццарато М.* От капитала-труда к капиталу-жизни // LEFT.by [электронный ресурс]. Дата обращения 2.06.2018. URL: <<http://left.by/archives/445>>.
4. *Ло Б.* После метода: беспорядок и социальная наука / Пер. с англ. С. Гавриленко и др.; Науч. ред. перевода С. Гавриленко. М.: Изд-во инта Гайдара, 2015. — 352 с.
5. *Сеннет Р.* Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие // Логос. 2008. № 3 (66). С. 95–107 [электронный ресурс]. Дата обращения 2.06.2018. URL: <http://www.intelros.ru/pdf/logos_03_2008/05.pdf>.

6. *Aulenbacher B.* Modern Times — Über Rationalisierungen, Arbeitsteilungen und Geschlechterarrangements / G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft. Band 4. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 49–59.
7. *Autor D.* Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace // *Journal of Economic Perspectives*. 2015. No. 29. P. 3–30.
8. *Bahl F.* Arbeit und Subjekt — Herausforderungen für eine Forschungstradition // *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 552–554.
9. *Belan D., Schiller C.* Helfen ohne zu heilen. Berufsbedingte Belastungen und Bewältigungsstrategien von Palliativpflegekräften // *Arbeit und Leben im Umbruch*. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft / G.G. Voß (Hg.). Band 23. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2016. S. 33–39. DOI: 10.978.395710/1587
10. *Boes A., Kämpf T., Langes B., Ziegler A.* Unternehmen und die Cloud Neue Strategien für den digitalen Umbruch und die Organisation von Arbeit? // *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 61–86. DOI: 10.1515/arbeit-2017-0004
11. *Bonet R., Cappelli P., Hamori M.* Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources // *Academy of Management Annals*. 2013. No. 7 (1). P. 341–392.
12. *Bögenhold D., Fachinger U.* Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und empirische Vermessungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016. — 41 S. DOI: 10.1007/978-3-658-13283-5_1
13. *Brinkmann U., Nachtwey O.* Prekäre Vollbeschäftigung als Zukunftsmodell? Zur Ökonomisierung des Arbeitsmarkts // *Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland, Kritische Studien zur Demokratie* / G.S. Schaal, et al. (Hg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014. S. 131–150. DOI: 10.1007/978-3-658-02620-2_6
14. *Bude H., Lantermann E.D.* Soziale Exklusion und Exklusionsempfinden // *KZfSS*. 2006. Jg. 58. H. 2. S. 232–253.
15. *Bude H., Staab P.* (Hg.). Kapitalismus und Ungleichheit Die neuen Verwerfungen. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Campus, 2017. — 370 S.
16. *Butollo F., Ehrlich M., Engel T.* Amazonisierung der Industriearbeit? Industrie 4.0, Intralogistik und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse in einem Montageunternehmen der Automobilindustrie // *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 33–59. DOI: 10.1515/arbeit-2017-0003
17. *Cappelli P., Tavis A.* Die Bewertung von Mitarbeitern revolutionieren // *Harvard Business Manager*. 2016. No. 38 (11). S. 40–52.
18. *Carstensen T.* Digitalisierung als eigensinnige soziale Praxis Empirische Ergebnisse zur Social-Media-Nutzung in Unternehmen // *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 87–110. DOI: 10.1515/arbeit-2017-0005
19. *Clement R., Schreiber D.* Internet-Ökonomie. Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 2013. — 542 S.
20. *Clement R.* Digitale Arbeitswelt am Beispiel des Crowdsourcings // *ifo Schnelldienst*. 2015. No. 10 (68). S. 6–9.

21. *Dammayr M., Gegenhuber T., Graß D., Altrichter H., Aulenbacher B., Bauer R.* Legitime Leistungspolitiken? Governance und Gerechtigkeit in Schule, Altenpflege und Kreativwirtschaft // WSI Mitteilungen. 2016. No. 7. S. 540–546.
22. *Distelhorst L.* Leistung. Endstadium der Ideologie. Bielefeld: Transcript. 2014. — 189 S.
23. *Dörhöfer S., Funder M.* “You’ll (n)ever walk alone”. Innovative Wissensarbeit zwischen individualistischem Leistungsregime und kommunitärer Teamkultur // Industrielle Beziehungen. 2016. No. 23 (4). S. 458–476. DOI: 10.1688/IndB-2016-04-Doerhoefer
24. *Dörre K.* The New Landnahme: Dynamics and Limits of Financial Market Capitalism // Sociology — Capitalism — Critique / Ed. by K. Dörre, S. Lessenich, H. Rosa. London, New York: Verso, 2015. S. 11–65.
25. *Faßbauer G., Geithner S.* Entgrenzung und Grenzarbeit in Co-Konfiguration: Eine tätigkeitstheoretische Perspektive // Industrielle Beziehungen. 2016. No. 23 (2). S. 92–112. DOI: 10.1688/IndB-2016-02-Fassauer
26. *Frey C.B., Osborne M.A.* The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: Oxford University Martin Programme, 2013. [online]. Accessed 25.05.2018. URL: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>.
27. *Funken Ch.* Sheconomy. Warum die Arbeitswelt weiblich ist. München: C. Bertelsmann Verlag, 2016. — 208 S.
28. *Georg A., Katenkamp O., Guhlemann K.* Digitalisierungsprozesse und das Handeln von Betriebsräten // Arbeit. 2017. No. 26 (2). S. 251–274. DOI: 10.1515/arbeits-2017-0015
29. *Giddens A.* Sociology and the Digital Revolution — the Transformation of Everything. Lecture. 10.11.2015. Department of Sociology // The London School of Economics and Political Science [online]. Accessed 25.05.2018. URL: <<http://www.lse.ac.uk/Events/2015/11/20151110t1830vOT/Sociology-and-the-Digital-Revolution>>.
30. *Giesenbauer B., Glaser J.* Emotionsarbeit und Gefühlsarbeit in der Pflege — Beeinflussung fremder und eigener Gefühle // Arbeit in der Interaktion — Interaktion als Arbeit / F. Böhle, J. Glaser. (Hg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006. S. 59–84.
31. *Graefe S.* Erschöpfte Subjekte, verschwundene Konflikte? Eine Fallskizze // Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft / G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Band 4. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 87–97.
32. *Graetz G., Michaels G.* Robots at Work // CEP Discussion Paper No. 1335. March 2015. London: London School of Economics and Political Science, 2015. — 56 p. [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1335.pdf>>.
33. *Grund M.* Team und Individuum // Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft / T. Sattelberger, I. Welpé, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, 2015. S. 164–166.

34. *Hagemann T.* Digitalisierung und technische Assistenz im Sozial- und Gesundheitswesen // Gestaltung des Sozial- und Gesundheitswesens im Zeitalter von Digitalisierung und technischer Assistenz / T. Hagemann (Hrsg.). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017. S. 9–18.
35. *Hardering F.* Unsicherheiten in Arbeit und Biographie Zur Ökonomisierung der Lebensführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, 2011. — 201 S.
36. *Heil B., Kuhlmann M.* “Die da oben, wir hier unten” — Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern // WSI Mitteilungen. 2016. No. 7. S. 521–529.
37. *Hensel I.* Hire me! Arbeiten in der Crowd // Die Fälle der Gesellschaft / B. Lomfeld (Hg.). Tübingen: i.E, 2015. S. 183–195.
38. *Hensel I., Koch J., Kocher E., Schwarz A.* Crowdfunding als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit — Eine interdisziplinäre Perspektive // Industrielle Beziehungen. 2015. No. 23 (2). S. 162–186. DOI: 10.1688/IndB-2016-02-Hensel
39. *Herrmann A.* Time 4.0: The Making-of. Stets ein Mouse click vom “Jetzt” und der zeitlichen Nähe entfernt — Zeit und Digitalisierung // Digitalisierung und technische Assistenz im Sozial- und Gesundheitswesen / T. Hagemann (Hg.). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017. S. 79–108.
40. *Hirsch-Kreinsen H.* Industrie 4.0: Entwicklungsperspektiven von Arbeit Technologieschub mit eindeutigen Konsequenzen? // ifo Schnelldienst. 2015. No. 10 (68). S. 13–16.
41. *Hirsch-Kreinsen H.* Digitalisierung industrieller Einfacharbeit Entwicklungspfade und arbeitspolitische Konsequenzen // Arbeit. 2017. No. 26 (1). S. 7–32. DOI: 10.1515/arbeits-2017-0002
42. *Hochschild A.R.* Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main, New York: Campus, 2006. — 230 S.
43. *Hofmann J.* Digital Workplace. Editorial // HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik. 2017. Vol. 54. Iss. 6. P. 857–858. Springer Fachmedien. Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature, 2017 [online]. Accessed 25.05.2018. URL: <<https://doi.org/10.1365/s40702-017-0381-7>>.
44. *Hoßfeld T., Hirth M., Tran-Gia P.* Aktuelles Schlagwort: Crowdsourcing // Informatik Spektrum. 2012. No. 35. S. 204–208.
45. *Hoßfeld T.* Crowdsourcing. Von Machine Clouds zu Human Clouds // Informatiklexikon. Gesellschaft für Informatik [online]. Accessed 25.05.2018. URL: <<https://www.gi.de/service/informatiklexikon/detailansicht/article/crowdsourcing.html>>.
46. *Hornemann B., Steuernagel A.* (Hg.). Sozialrevolution! Frankfurt am Main: Campus Verlag, 2017. — 209 S.
47. *Hürtgen S., Voswinkel S.* Ansprüche an Arbeit und Leben — Beschäftigte als soziale Akteure // WSI Mitteilungen. 2016. No. 7. S. 503–512.
48. *Jochem S., Siegel A.N.* Wohlfahrtskapitalismen und Beschäftigungsperformanz — Das “Modell Deutschland” im Vergleich // Zeitschrift für Sozialreform. 2000. No. 46. S. 38–64.
49. *Johns H.* Digitalisierung der Arbeit und die Generation Y // Personal und Diversität. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft / A. Haun

- schild, G. Vedder (Hg.). Band 5. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2016. S. 81–91.
50. *Kaczorowski W.* Die smarte Stadt — Den digitalen Wandel intelligent gestalten // Handlungsfelder Herausforderungen Strategien. Stuttgart: Richard Boorberg Verlag., 2014. S. 28–30.
51. *Kattenbach R., Schneidhofer T., Luecke J., Latzke M.* A quarter of a century of job transitions in Germany // Journal of Vocational Behavior. 2014. No. 84. P. 49–58.
52. *Krause A., Köhler Ch.* Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik // Wandel der Governance der Erwerbsarbeit / I. Dingeldey (Hg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015. P. 221–243.
53. *Kutzner E., Schnier V.* Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit // Arbeit. 2017. No. 26 (1). S. 137–157. DOI: 10.1515/arbeits-2017-0007
54. *Lazzarato M.* Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter den Bedingungen des Postfordismus // Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion / T. Negri, M. Lazzarato, P. Virno (Hg.). Berlin: ID Verlag, 1998. S. 39–52.
55. *Lehmer F., Matthes B.* Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland // Aktuelle Berichte. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. 2017. No. 5. S. 8.
56. *Luhmann N.* Einleitung. Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie // E. Durkheim. Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am M.: Suhrkamp, 1992. S. 19–41.
57. *Lutz R.* Soziale Erschöpfung. Kulturelle Kontexte sozialer Ungleichheit. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 2014. — 155 S.
58. *Manske A.* Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen // Industrielle Beziehungen. 2016. No. 23 (4). S. 498–516. DOI: 10.1688/IndB-2016-04-Manske
59. *Marchert O.* Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft // Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben / O. Marchert (Hg.). Bielefeld: Transcript Verlag, 2013. S. 7–23.
60. *Moeller J., Walwei U.* (Hg.) Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 2017. No. 363. — 174 S. DOI: 10.3278/300936w
61. *Morgenroth Ch.* Der gedopte Mensch? Suchtgefahr durch Erwerbsarbeit // Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft / G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Band 4. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 73–85.
62. *Orton-Johnson K., Prior N.* (Eds.) Digital Sociology. Critical Perspectives. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2013. — 249 p.
63. *Pfeiffer S.* Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus // Mittelweg. 2015. No. 36. S. 14–36.
64. *Ritter J.* Interne soziale Netzwerke. Facebook statt Feuerwehr // Frankfurter Allgemeine Zeitung. 22. März 2012 [online]. Accessed 02.06.2018. URL:

- <<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/interne-soziale-netzwerke-facebook-statt-feuerwehr-11692914.html>>.
65. *Rottkay K. von Arbeiten 4.0: Mehr Eigenverantwortung wagen // Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft / T. Sattelberger, I. Welpel, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG., 2015. S. 249–262.*
 66. *Schmidpeter R., Bungard P. Neue Arbeitswelten und zukunftsfähige Geschäftsmodelle. Wie nachhaltiges Unternehmertum gesellschaftlichen Mehrwert schafft // CSR und Geschäftsmodelle. Management-Reihe Corporate Social Responsibility / P. Bungard (Hg.). Springer-Verlag GmbH. Deutschland, 2018 [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-52882-2_2>.*
 67. *Schoenefeld D., Hensel I., Koch J., Kocher E., Schwarz A. Jobs für die Crowds. Werkstattbericht zu einem neuen Forschungsfeld // Interdisziplinäres Forschungsprojekt: “Koordination Selbstständiger Unselbstständigkeit. Erwerbsarbeit jenseits der Organisation im Internetzeitalter”. Europa-Universität Viadrina. Viadrina Center, 2017 [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <www.borders-in-motion.de>.*
 68. *Schwab K., Samans R. Global Challenge Inside Report. The Future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Davos: World Economic Forum, 2016 [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.*
 69. *Schwarz A., Voll J. Die Berliner Kultur- und Kreativwirtschaft vor dem Hintergrund des postsozialistischen und postfordistischen Umbruchs — ein besonderer Experimentalraum für neue Beschäftigungsmuster im Internetzeitalter // Transformation im 21. Jahrhundert. Theorien-Geschichte-Fallstudien / M. Thomas, U. Busch (Hg.). Band 39 / II. Berlin: Abhandlungen der Leibniz Sozietät der Wissenschaften, 2015. S. 543–574.*
 70. *Selke S. Der Blick ins Leere — Das verlorene Zentrum zwischen Leistung und Erschöpfung // Soziologische Revue. 2015. No. 38 (4). S. 559–567. DOI: 10.1515/srsr-2015-0074*
 71. *Stettes O. Arbeitswelt 4.0: Wohlstandszuwachs oder Ungleichheit und Arbeitsplatzverlust — was bringt die Digitalisierung? // ifo Schnelldienst. 2017. No. 7 (70). Jahrgang 13. April 2017.*
 72. *Tullius K., Vogel B., Wolf H. Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute — neue Ansätze, neue Befunde // WSI Mitteilungen. 2016. No. 7. S. 492.*
 73. *Vogel B. Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Diskussionspapier aus der Kommission “Arbeit der Zukunft”. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf, 2016. S. 7 [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <http://www.boeckler.de/pdf/arbeits_zukunft_diskussionspapier_vogel.pdf>.*
 74. *Weil D. The fissured workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014. — 424 p.*
 75. *Welskop-Defaa E.M. Erwerbsverläufe digitaler Nomaden Hybridisierung der Beschäftigungsmuster in der digitalen Transformation // Hybride Erwerbsformen / A.D. Bührmann et al. (Hg.). Wiesbaden: Springer*

- Fachmedien, 2018. S. 107–129 [online]. Accessed 02.06.2018. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18982-2_5>.
76. *Zubof Sh.* The Sharing Economy. Disruption's Tragic Flaw // Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft / T. Sattelberger, I. Welpе, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, 2015. S. 119–128.

Дата поступления: 07.06. 2018.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2019.
VOL. 25. No. 1. P. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279

I.L. SIZOVA, I.A. GRIGORYEVA

St Petersburg State University,
 Saint Petersburg, Russian Federation.

Irina L. Sizova — Doctor of Sociological Science, Professor, the Department of Sociology, St Petersburg State University. **Address:** entr. 9, 1/3, Smolnogo Str., 191124, St Petersburg, Russian Federation. **Phone:** +7 (965) 003-46-86. **Email:** sizovai@mail.ru

Irina A. Grigoryeva — Doctor of Sociological Science, Professor, the Department of Sociology, St Petersburg State University. **Address:** entr. 9, 1/3, Smolnogo Str., 191124, St Petersburg, Russian Federation. **Phone:** +7 (921) 373-73-18. **Email:** soc28@yandex.ru

FRAGILITY OF LABOR AND EMPLOYMENT IN THE MODERN WORLD

Abstract. This article reveals the key factors (economic, technological, demographic, socio-cultural, gender) and the ongoing/emerging changes in the social and labor system of society. Changes affect all spheres and contexts without exception (labor market, organization and working conditions, population employment system, management and labor processes, content, workplace culture and ethics.) At the same time, they are often contradictory, and not necessarily tangible, perceived or evaluated as changes. Multiplicity and scale, acceleration and capacity of changes form the conditions for the development of a new quality of the system — its fragility. The fragility is understood as the actual distribution of essentially new and uncontrolled processes and phenomena within the social labor system behind the external facade of its integrity and stability. Experts and politicians everywhere are asking questions about whether it is possible to overcome the current state of affairs and what the future is going to be for social labor and employment. It is important for the scientific community to determine the principles of theoretical analysis and the means of modern labor sphere investigating.

Keywords: labor; employment; fragility; digitalization; transformation processes.

For citation: Sizova I.L., Grigoryev I.A. Fragility of Labor and Employment in the Modern World. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2019. Vol. 25. No. 1. P. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279

REFERENCES

1. Boltanski L., K'yapello E. Le nouvel esprit du capitalisme / New spirit of capitalism. [Russ. ed.: *Novyi dukh kapitalizma*. Transl. from French; Ed. by S. Fokin. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie publ., 2011. 974 p.]

2. Kastel' R. Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat / Metamorphosis of the social issue. Chronicle of hired labor. [Russ. ed.: *Metamorfozy sotsial'nogo vo-prosa. Khronika naemnogo truda*. Transl. from French by N.A. Shmatko, O.I. Kirchik, Yu.V. Markova; Ed. by N.A. Shmatko. St Petersburg: Aleteiya publ., 2009. 574 p.]
3. Latstsarato M. From capital-labor to capital-life. *LEFT.by*. Accessed 2.06.2018. URL: <<http://left.by/archives/445>>. (In Russ.)
4. Lo B. After method: mess in social science research. [Russ. ed.: *Posle metoda: besporyadok i sotsial'naya nauka*. Transl. from Eng. by S. Gavrilenko, et al.; Ed. by S. Gavrilenko. Moscow: Izd-vo in-ta Gaidara publ., 2015. 352 p.]
5. Sennet R. Capitalism in a big city: globalization, flexibility and indifference. *Logos*. 2008. No. 3 (66). P. 95–107 Accessed 2.06.2018. URL: <http://www.intelros.ru/pdf/logos_03_2008/05.pdf>.
6. Aulenbacher B. Modern Times — Über Rationalisierungen, Arbeitsteilungen und Geschlechterarrangements. *Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*. G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Band 4. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 49–59. (In Germ.)
7. Autor D. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace. *Journal of Economic Perspectives*. 2015. No. 29. P. 3–30. DOI: 10.1257/jep.29.3.3
8. Bahl F. Arbeit und Subjekt — Herausforderungen für eine Forschungstradition. *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 552–554. (In Germ.)
9. Belan D., Schiller C. Helfen ohne zu heilen. Berufsbedingte Belastungen und Bewältigungsstrategien von Palliativpflegekräften. *Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft*. G.G. Voß (Hg.). Band 23. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2016. S. 33–39. (In Germ.) DOI: 10.978.395710/1587
10. Boes A., Kämpf T., Langes B., Ziegler A. Unternehmen und die Cloud Neue Strategien für den digitalen Umbruch und die Organisation von Arbeit? *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 61–86. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0004
11. Bonet R., Cappelli P., Hamori M. Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *Academy of Management Annals*. 2013. No. 7 (1). P. 341–392.
12. Bögenhold D., Fachinger U. *Berufliche Selbstständigkeit: Theoretische und empirische Vermessungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2016. — 41 S. (In Germ.) DOI: 10.1007/978-3-658-13283-5_1
13. Brinkmann U., Nachtwey O. Prekäre Vollbeschäftigung als Zukunftsmodell? Zur Ökonomisierung des Arbeitsmarkts. *Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland, Kritische Studien zur Demokratie*. G.S. Schaal, et al. (Hg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2014. S. 131–150. (In Germ.) DOI: 10.1007/978-3-658-02620-2_6
14. Bude H., Lantermann E.D. Soziale Exklusion und Exklusionsempfinden. *KZfSS*. 2006. Jg. 58. H. 2. S. 232–253. (In Germ.)
15. Bude H., Staab P. (Hg.). *Kapitalismus und Ungleichheit Die neuen Verwerfungen. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung*. Bonn: Campus, 2017. 370 S. (In Germ.)
16. Butollo F., Ehrlich M., Engel T. Amazonisierung der Industriearbeit? Industrie 4.0, Intralogistik und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse in einem Montageunternehmen der Automobilindustrie. *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 33–59. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0003
17. Cappelli P., Tavis A. Die Bewertung von Mitarbeitern revolutionieren. *Harvard Business Manager*. 2016. No. 38 (11). S. 40–52. (In Germ.)
18. Carstensen T. Digitalisierung als eigensinnige soziale Praxis Empirische Ergebnisse zur Social-Media-Nutzung in Unternehmen. *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 87–110. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0005

19. Clement R., Schreiber D. *Internet-Ökonomie. Grundlagen und Fallbeispiele der vernetzten Wirtschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler, 2013. 542 S. (In Germ.)
20. Clement R. Digitale Arbeitswelt am Beispiel des Crowdsourcings. *ifo Schnelldienst*. 2015. No. 10 (68). S. 6–9. (In Germ.)
21. Dammayr M., Gegenhuber T., Graß D., Altrichter H., Aulenbacher B., Bauer R. Legitime Leistungspolitiken? Governance und Gerechtigkeit in Schule, Altenpflege und Kreativwirtschaft. *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 540–546. (In Germ.)
22. Distelhorst L. *Leistung. Endstadium der Ideologie*. Bielefeld: Transcript. 2014. 189 S. (In Germ.)
23. Dörhöfer S., Funder M. “You’ll (n)ever walk alone”. Innovative Wissensarbeit zwischen individualistischem Leistungsregime und kommunitärer Teamkultur. *Industrielle Beziehungen*. 2016. No. 23 (4). S. 458–476. (In Germ.) DOI: 10.1688/IndB-2016-04-Doerhoefer
24. Dörre K. The New Landnahme: Dynamics and Limits of Financial Market Capitalism. *Sociology — Capitalism — Critique*. Ed. by K. Dörre, S. Lessenich, H. Rosa. L., N. Y.: Verso, 2015. P. 11–65.
25. Faßauer G., Geithner S. Entgrenzung und Grenzarbeit in Co-Konfiguration: Eine tätigkeitstheoretische Perspektive. *Industrielle Beziehungen*. 2016. No. 23 (2). S. 92–112. (In Germ.) DOI: 10.1688/IndB-2016-02-Fassauer
26. Frey C.B., Osborne M.A. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: Oxford University Martin Programme, 2013. Accessed 25.05.2018. URL: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>.
27. Funken Ch. *Sheconomy. Warum die Arbeitswelt weiblich ist*. München: C. Bertelsmann Verlag, 2016. 208 S. (In Germ.)
28. Georg A., Katenkamp O., Guhlemann K. Digitalisierungsprozesse und das Handeln von Betriebsräten. *Arbeit*. 2017. No. 26 (2). S. 251–274. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0015
29. Giddens A. Sociology and the Digital Revolution — the Transformation of Everything. Lecture. Department of Sociology. *The London School of Economics and Political Science*. 10.11.2015. Accessed 25.05.2018. URL: <<http://www.lse.ac.uk/Events/2015/11/20151110t1830vOT/Sociology-and-the-Digital-Revolution>>.
30. Giesenbauer B., Glaser J. Emotionsarbeit und Gefühlsarbeit in der Pflege — Beeinflussung fremder und eigener Gefühle. *Arbeit in der Interaktion — Interaktion als Arbeit*. F. Böhle, J. Glaser. (Hg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006. S. 59–84. (In Germ.)
31. Graefe S. Erschöpfte Subjekte, verschwundene Konflikte? Eine Fallskizze. *Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*. G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Band 4. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 87–97. (In Germ.)
32. Graetz G., Michaels G. Robots at Work. *CEP Discussion Paper No. 1335*. March 2015. L.: London School of Economics and Political Science, 2015. 56 p. Accessed 02.06.2018. URL: <<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1335.pdf>>.
33. Grund M. Team und Individuum. *Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft*. T. Sattelberger, I. Welpel, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, 2015. S. 164–166. (In Germ.)
34. Hagemann T. Digitalisierung und technische Assistenz im Sozial- und Gesundheitswesen. *Gestaltung des Sozial- und Gesundheitswesens im Zeitalter von Digitalisierung und technischer Assistenz*. T. Hagemann (Hrsg.). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017. S. 9–18. (In Germ.)

35. Hardering F. *Unsicherheiten in Arbeit und Biographie Zur Ökonomisierung der Lebensführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, 2011. 201 S. (In Germ.)
36. Heil B., Kuhlmann M. “Die da oben, wir hier unten” — Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern. *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 521–529. (In Germ.)
37. Hensel I. Hire me! Arbeiten in der Crowd. *Die Fälle der Gesellschaft*. B. Lomfeld (Hg.). Tübingen: i.E, 2015. S. 183–195. (In Germ.)
38. Hensel I., Koch J., Kocher E., Schwarz A. Crowdfunding als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit — Eine interdisziplinäre Perspektive. *Industrielle Beziehungen*. 2015. No. 23 (2). S. 162–186. (In Germ.) DOI: 10.1688/IndB-2016-02-Hensel
39. Herrmann A. Time 4.0: The Making-of. Stets ein Mouse click vom “Jetzt” und der zeitlichen Nähe entfernt — Zeit und Digitalisierung. *Digitalisierung und technische Assistenz im Sozial- und Gesundheitswesen*. T. Hagemann (Hg.). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2017. S. 79–108.
40. Hirsch-Kreinsen H. Industrie 4.0: Entwicklungsperspektiven von Arbeit Technologieschub mit eindeutigen Konsequenzen? *ifo Schnelldienst*. 2015. No. 10 (68). S. 13–16. (In Germ.)
41. Hirsch-Kreinsen H. Digitalisierung industrieller Einfacharbeit Entwicklungspfade und arbeitspolitische Konsequenzen. *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 7–32. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0002
42. Hochschild A.R. *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt am Main, New York: Campus, 2006. 230 S. (In Germ.)
43. Hofmann J. Digital Workplace. Editorial. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*. 2017. Vol. 54. Iss. 6. S. 857–858. Springer Fachmedien. Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature, 2017. Accessed 25.05.2018. (In Germ.) DOI: 10.1365/s40702-017-0381-7.
44. Hoßfeld T., Hirth M., Tran-Gia P. Aktuelles Schlagwort: Crowdsourcing. *Informatik Spektrum*. 2012. No. 35. S. 204–208. (In Germ.)
45. Hoßfeld T. Crowdsourcing. Von Machine Clouds zu Human Clouds. *Informatiklexikon. Gesellschaft für Informatik*. Accessed 25.05.2018. URL: <<https://www.gi.de/service/informatiklexikon/detailansicht/article/crowdsourcing.html>>. (In Germ.)
46. Hornemann B., Steuernagel A. (Hg.). *Sozialrevolution!* Frankfurt am Main: Campus Verlag, 2017. 209 S. (In Germ.)
47. Hürtgen S., Voswinkel S. Ansprüche an Arbeit und Leben — Beschäftigte als soziale Akteure. *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 503–512. (In Germ.)
48. Jochem S., Siegel A.N. Wohlfahrtskapitalismen und Beschäftigungsperformanz — Das “Modell Deutschland” im Vergleich. *Zeitschrift für Sozialreform*. 2000. No. 46. S. 38–64. (In Germ.)
49. Johns H. Digitalisierung der Arbeit und die Generation Y. *Personal und Diversität. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*. A. Haunschild, G. Vedder (Hg.). Band 5. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag, 2016. S. 81–91. (In Germ.)
50. Kaczorowski W. Die smarte Stadt — Den digitalen Wandel intelligent gestalten. *Handlungsfelder Herausforderungen Strategien*. Stuttgart: Richard Boorberg Verlag., 2014. S. 28–30. (In Germ.)
51. Kattenbach R., Schneidhofer T., Luecke J., Latzke M. A quarter of a century of job transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. No. 84. P. 49–58. DOI: 10.1016/j.jvb.2013.11.001
52. Krause A., Köhler Ch. Unsicherheit als Element betrieblicher Personalpolitik. *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit*. I. Dingeldey (Hg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015. S. 221–243. (In Germ.)

53. Kutzner E., Schnier V. Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit. *Arbeit*. 2017. No. 26 (1). S. 137–157. (In Germ.) DOI: 10.1515/arbeit-2017-0007
54. Lazzarato M. Immaterielle Arbeit. Gesellschaftliche Tätigkeit unter den Bedingungen des Postfordismus. *Umherschweifende Produzenten. Immaterielle Arbeit und Subversion*. T. Negri, M. Lazzarato, P. Virno (Hg.). Berlin: ID Verlag, 1998. S. 39–52. (In Germ.)
55. Lehmer F., Matthes B. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland. *Aktuelle Berichte. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. 2017. No. 5. S. 8.
56. Luhmann N. Einleitung. Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. E. Durkheim. *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt am M.: Suhrkamp, 1992. S. 19–41. (In Germ.)
57. Lutz R. *Soziale Erschöpfung. Kulturelle Kontexte sozialer Ungleichheit*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 2014. 155 S. (In Germ.)
58. Manske A. Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen. *Industrielle Beziehungen*. 2016. No. 23 (4). S. 498–516. (In Germ.) DOI: 10.1688/IndB-2016-04-Manske
59. Marchert O. Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft. *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. O. Marchert (Hg.). Bielefeld: Transcript Verlag, 2013. S. 7–23. (In Germ.)
60. Moeller J., Walwei U. (Hg.) *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 2017. No. 363. 174 S. (In Germ.) DOI: 10.3278/300936w
61. Morgenroth Ch. Der gedopte Mensch? Suchtgefahr durch Erwerbsarbeit. *Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit. Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*. G. Vedder, N. Pieck, B. Schlichting, A. Schubert, F. Krause (Hg.). Band 4. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 2014. S. 73–85. (In Germ.)
62. Orton-Johnson K., Prior N. (Eds.) *Digital Sociology. Critical Perspectives*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2013. 249 p. DOI: 10.1057/9781137297792
63. Pfeiffer S. Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. *Mittelweg*. 2015. No. 36. S. 14–36. (In Germ.)
64. Ritter J. Interne soziale Netzwerke. Facebook statt Feuerwehr. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. 22. März 2012. Accessed 02.06.2018. URL: <<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/interne-soziale-netzwerke-facebook-statt-feuerwehr-11692914.html>>. (In Germ.)
65. Rottkay K. von Arbeiten 4.0: Mehr Eigenverantwortung wagen. *Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft*. T. Sattelberger, I. Welpel, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, 2015. S. 249–262. (In Germ.)
66. Schmidpeter R., Bungard P. Neue Arbeitswelten und zukunftsfähige Geschäftsmodelle. Wie nachhaltiges Unternehmertum gesellschaftlichen Mehrwert schafft. *CSR und Geschäftsmodelle. Management-Reihe Corporate Social Responsibility*. P. Bungard (Hg.). Springer-Verlag GmbH. Deutschland, 2018. Accessed 02.06.2018. (In Germ.) DOI:10.1007/978-3-662-52882-2_2
67. Schoenefeld D., Hensel I., Koch J., Kocher E., Schwarz A. Jobs für die Crowds. Werkstattbericht zu einem neuen Forschungsfeld. *Interdisziplinäres Forschungsprojekt: "Koordination Selbstständiger Unselbstständigkeit. Erwerbsarbeit jenseits der Organisation im Internetzeitalter"*. Europa-Universität Viadrina. Viadrina Center, 2017. Accessed 02.06.2018. URL: <www.borders-in-motion.de>. (In Germ.)

68. Schwab K., Samans R. *Global Challenge Inside Report. The Future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. Davos: World Economic Forum, 2016. Accessed 02.06.2018. URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>.
69. Schwarz A., Voll J. Die Berliner Kultur- und Kreativwirtschaft vor dem Hintergrund des postsozialistischen und postfordistischen Umbruchs — ein besonderer Experimentalraum für neue Beschäftigungsmuster im Internetzeitalter. *Transformation im 21. Jahrhundert. Theorien-Geschichte-Fallstudien*. M. Thomas, U. Busch (Hg.). Band 39 / II. Berlin: Abhandlungen der Leibniz Sozietät der Wissenschaften, 2015. S. 543–574. (In Germ.)
70. Selke S. Der Blick ins Leere — Das verlorene Zentrum zwischen Leistung und Erschöpfung. *Soziologische Revue*. 2015. No. 38 (4). S. 559–567. (In Germ.) DOI: 10.1515/srsr-2015-0074
71. Stettes O. Arbeitswelt 4.0: Wohlstandszuwachs oder Ungleichheit und Arbeitsplatzverlust — was bringt die Digitalisierung? *ifo Schnelldienst*. 2017. No. 7 (70). Jahrgang 13. April 2017. (In Germ.)
72. Tullius K., Vogel B., Wolf H. Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute — neue Ansätze, neue Befunde. *WSI Mitteilungen*. 2016. No. 7. S. 492. (In Germ.)
73. Vogel B. *Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Diskussionspapier aus der Kommission "Arbeit der Zukunft"*. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf, 2016. P. 7. Accessed 02.06.2018. URL: <http://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_vogel.pdf>. (In Germ.)
74. Weil D. *The fissured workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press, 2014. 424 p. DOI: 10.4159/9780674726123
75. Welskop-Defaa E.M. Erwerbsverläufe digitaler Nomaden Hybridisierung der Beschäftigungsmuster in der digitalen Transformation. *Hybride Erwerbsformen*. A.D. Bührmann, et al. (Hg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2018. S. 107–129. Accessed 02.06.2018. (In Germ.) DOI: 10.1007/978-3-658-18982-2_5
76. Zubof Sh. *The Sharing Economy. Disruption's Tragic Flaw. Das demokratische Unternehmen. Neue Arbeits- und Führungskulturen im Zeitalter digitaler Wirtschaft*. T. Sattelberger, I. Welp, A. Boes (Hg.). Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, 2015. S. 119–128.

Received: 07.06.2018.
