

Вершинина Инна Альфредовна

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры современной социологии
социологического факультета
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

Маркеева Анна Валерьевна

кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии организаций
и менеджмента социологического факультета
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА ГЛОБАЛЬНЫХ ГОРОДОВ И ЕЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Аннотация:

В статье анализируются социальные последствия процесса флексибилизации рынка труда и занятости, повлекшего за собой не только появление новых нестандартных форм занятости (например, краудсорсинговой работы), но и существенные изменения трудовых отношений, форм организации труда. Акцентируется внимание на позитивных и деструктивных аспектах изменения профессиональной структуры современного общества.

Ключевые слова:

глобальный город, социальная структура, рынок труда, безработица, флексибилизация, краудсорсинговая работа, прекарный труд, прекариат.

Vershinina Inna Alfredovna

PhD in Social Science,
Assistant Professor,
Modern Sociology Department,
Faculty of Sociology,
Lomonosov Moscow State University

Markeeva Anna Valeryevna

PhD in Social Science,
Assistant Professor,
Sociology of Organizations and Management,
Faculty of Sociology,
Lomonosov Moscow State University

THE LABOR MARKET TRANSFORMATION IN THE GLOBAL CITIES AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES

Summary:

The article deals with the social consequences of the labor market flexibilization as a basis for not only the emergence of nonstandard employment (for example, crowdsourcing works), but also significant change of employment relationship and forms of labor organization. The authors focus on the positive and destructive aspects of transformation of the occupational structure of the modern society.

Keywords:

global city, social structure, labor market, unemployment, flexibilization, crowdsourcing work, precarious work, precariat.

В индустриальную эпоху труд выступал основным видом деятельности человека, определяя его статус в обществе, доход, формируемый образ и стиль жизни, а также возможности для реализации гражданских прав. В конце 1960-х – начале 1970-х гг. начался новый этап социально-экономического развития: «В обществе широко разворачивается телекоммуникационная революция, меняющая экономическую сферу и всю сферу труда в широком смысле слова» [1, с. 16]. Внедрение новых технологий, повлекшее за собой изменение профессиональной структуры общества, изменение требований, предъявляемых к специалистам со стороны рынка труда, вновь сделали актуальными вопросы о роли труда в формировании идентичности современного человека, о факторах и инструментах преодоления отчуждения труда, о доступности для широких слоев населения новой, обогащенной содержанием работы.

Питер Друкер еще в 60-х гг. прошлого века прогнозировал, что главенствующей фигурой новой экономики будет «интеллектуальный работник» (knowledge worker) [2], что приведет к формированию нового социального порядка, где неравенство между членами общества будет основано на обладании определенными знаниями.

Стремительное повышение производительности труда, появление новых технологий, позволивших существенно снизить количество работающих практически во всех секторах экономики, привело к возможностям формирования экономического роста без создания рабочих мест; к флексибилизации современного рынка труда, выражающейся в значительном снижении трудовых издержек со стороны работодателей, развитии новых форм трудовых отношений, изменении трудового законодательства, значительно расширяющего возможности работодателей. Социально-экономические последствия такого развития рынка труда разнообразны и затрагивают всех субъектов рынка, во всех странах мира. Изменения наиболее отчетливо прослеживаются в глобальных городах, которые С. Сассен характеризует как стратегическое пространство, в котором глобальная динамика преодолевает государственные институциональные меры [3, р. 3–4].

Именно глобальные города стали центрами принятия политических и экономических решений в современном мире, а также площадками для их реализации.

С точки зрения организаций, гибкость рынка труда, в том числе гибкость системы оплаты труда, форм найма работника, методов организации трудового процесса, обеспечивает дополнительные конкурентные преимущества, снижая издержки, позволяя легче адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. На уровне государства флексибилизация позволяет временно решать проблемы незанятости. Существует социальный запрос и со стороны определенных работников, которые с энтузиазмом принимают ситуацию, когда организации отказываются от части своих социальных обязательств и гарантий, перекладывая издержки, связанные с отбором, адаптацией и контролем, на самого работника. Новые формы гибкой занятости отвечают требованиям работников поколения Y, которые стремятся обеспечить баланс между личной жизнью и работой, работать в условиях многозадачности. Они позволяют стирать грань между работой и свободным временем, рождая у современного человека иллюзию управления собственной жизнью.

За последние несколько лет количество фрилансеров в России стремительно возросло и составило в 2014 г. 2 млн человек. Социологические опросы показывают, что основным мотивом перехода на удаленную работу (79 % опрошенных) является именно возможность самостоятельно управлять своим временем и распределять его в зависимости от собственных приоритетов. 65 % опрошенных фрилансеров ценят возможность работать прямо из дома, а 56 % особо отмечают возможность выбирать интересные им проекты [4, с. 51]. Необходимо отметить, что за последние годы существенно возросла доля людей, которые выбирают фриланс в качестве основного вида деятельности и способа заработка (с 22 % в 2008 г. до 34 % в 2014 г.), увеличивается доля респондентов, которые в будущем собираются работать только фрилансерами [5, с. 78, 93].

Нельзя отрицать, что развитие аутсорсинга в трудовой деятельности, выполнение ряда трудовых функций с применением краудсорсинга, расширение нестандартных форм занятости (например, заемного труда) является ответом на изменившиеся социальные и экономические условия развития общества. Однако такое стремление бизнеса оперативно реагировать на изменения рынков, уменьшая трудовые издержки, приводит к повсеместному распространению прекаризации, существенному снижению социальных гарантий в сфере трудовых отношений. Эта тенденция будет приводить к вновь открывающимся возможностям для очень небольшой группы сверхвостребованных профессиональных работников, но в целом будет способствовать общему снижению уверенности наемных работников в завтрашнем дне, фактически приведет к потере тех трудовых прав, которые были достигнуты сильным профсоюзным движением в середине XX в. Следует также отметить, что система трудового регулирования значительно отстает от требований времени, больше отвечая запросам предыдущей индустриальной эпохи. Значительная часть трудовых правил и норм, разработанных для других условий функционирования рынка труда, других форм занятости, не может быть применена к гибкой рабочей структуре современного мира.

Социальная структура современных обществ формируется в условиях снижения спроса на предстателей одних профессий и растущей востребованности других. Переход к экономике, в основе которой лежат высокие технологии, спровоцировал появление проблемы, которой не возникло при первой промышленной революции, когда был осуществлен переход от сельскохозяйственного общества к индустриальному. Знания, навыки и умения рабочей силы из тех секторов экономики, которые сокращаются, не соответствуют тем требованиям, которые предъявляют к работникам новые быстроразвивающиеся отрасли производства. Серьезные различия в требованиях, предъявляемых к сотрудникам, не позволяют компенсировать сокращение численности работников в одной отрасли экономики за счет увеличения их количества в другой, так как их квалификация, знания и способности не устраивают работодателей. Это принципиальное отличие нынешней технологической революции от предыдущих, когда переквалификация не вызывала серьезных проблем. Фактически переквалификация в новых экономических условиях может и должна быть связана со сменой трудовых установок, убеждений и ценностей работников.

Рабочие, не востребованные традиционными отраслями производства, сталкиваются со снижением своего уровня жизни, так как им сложно найти свое место в новой экономике. Трудовые ресурсы, востребованные в наукоемком производстве, рекрутируются из наиболее образованных социальных групп. При этом в условиях высокотехнологичной экономики даже для предстателей этих групп приобретение новых знаний становится императивом, заставляющим их повышать свою квалификацию, чтобы не столкнуться с угрозой нисходящей мобильности. Новые технологии требуют от участников трудовых отношений не просто увеличения объема их профессиональных знаний, но и постоянного их обновления. Это способствует, в частности, развитию непрерывного образования, в том числе с применением новых информационных технологий. Объем мирового рынка индустрии электронного обучения (e-learning) в 2014 г. составил свыше 90 млрд долл. США, а общее количество пользователей превысило 18 млн человек. Только за

прошлый год рынок электронного обучения вырос в России на 16,9 % и составил 9,3 млрд руб. [6, с. 4, 8]. Несмотря на то что в России основными потребителями онлайн-образовательных услуг пока остаются крупные компании, заинтересованные в обеспечении оперативного переобучения или переквалификации большого количества сотрудников, в последние годы отмечается рост индивидуального дистанционного обучения, осуществляемого работником за свой счет, с целью освоения новых профессиональных знаний и умений.

Интенсивное развитие идет не только в индустрии знаний. М. Кастельс отмечает, что в современном мире можно выделить два одинаково динамично развивающихся сектора экономики: экономику, базой которой является информация, и неформальную экономику, в основе которой лежит низкоквалифицированный труд [7, р. 225]. Неформальная занятость имеет свою специфику и не может приравниваться к низкой оплате труда в официальной, не теневой экономике. Ее особенность, по мнению М. Кастельса, заключается в том, что, несмотря на концентрацию теневой экономики в больших городах, наличие многочисленных символических связей между двумя динамично развивающимися секторами, трудовые отношения и процессы выстроены таким образом, что лишают участников неформальных экономических отношений возможности подняться наверх. Экономика, а как следствие, и общество становятся функционально артикулированными, но организационно и социально сегментированными. В первую очередь с подобными изменениями сталкиваются глобальные города, причем вне зависимости от того, в каком регионе мира они находятся.

Потребность во все меньшем количестве рабочих для производства необходимых товаров и услуг, массовые сокращения и рост безработицы среди как синих, так и белых воротничков позволили американскому экономисту Дж. Рифкину заявить о начале пострыночной эпохи и конце труда. Последняя промышленная революция создает элиту профессионалов, занятых в сфере производства знания, и вытесняет значительную часть людей из средних слоев в низшие. Это происходит вследствие того, что две трети новых рабочих мест, которые предлагаются на рынке труда, находятся в низкооплачиваемых секторах и, как правило, предполагают лишь временную занятость [8]. Однако без информационных технологий современный город не может получить статус глобального, поскольку именно они обеспечивают его тем набором ресурсов, который позволяет управлять экономическими процессами и обслуживать глобальные операции фирм и рынков. Поэтому мы теряем хорошо оплачиваемую работу во всех секторах, кроме одного – информационного.

Эксперты Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления Сколково представили в 2014 г. «Атлас новых профессий». Это классификатор перспективных и уходящих в прошлое профессий, который был составлен на основе исследования технологических, социальных и экономических изменений и анализа планов развития различных компаний. Авторы дали прогноз для 19 отраслей и технологических направлений, ответив на два вопроса: какие новые профессии появятся и какие, наоборот, будут вынуждены «уйти на пенсию».

Прогнозируется, что уже к 2020 г. отпадет необходимость в таких профессиях, как сметчик, статистик, стенографист, копирайтер, турагент, лектор, библиотекарь, документовед, испытатель, ану-кеу специалист, билетер, парковщик, оператор call-центра, лифтер, почтальон [9, с. 263, 271]. После 2020 г. появятся еще несколько профессий-пенсионеров: юрисконсульт, нотариус, провизор, аналитик, маклер / риэлтор, секретарь, муниципальный работник, логист, диспетчер, банковский операционист, журналист, диагност, бурильщик, системный администратор, вахтер, шахтер, машинист товарного состава, инспектор ДПС, горняк, фасовщик, варщик, прораб, швея / сапожник, водитель такси [10].

Профессии перестают быть востребованными по разным причинам. Некоторые из них исчезают в результате развития искусственного интеллекта, который начинает составлять серьезную конкуренцию высококвалифицированным специалистам. Например, разработанные компанией IBM онлайн-программы (основанные на оцифрованной базе данных по различным типам болезней) позволяют устанавливать столь же точный диагноз и назначать лечение, как это делают профессиональные врачи. Системы распознавания марки автомобиля покупателя компании Макдональдс с вероятностью 80 % предсказывают набор продуктов, который предпочтет покупатель, что позволяет значительно сократить штат маркетологов и оптимизировать количество занятых на кассах [11]. На Токийской фондовой бирже 70 % заказов по высокочастотному трейдингу выполняет робот, что привело к значительному сокращению штата трейдеров.

С другой стороны, новые информационные технологии способствуют автоматизации существующего производства товаров и услуг, позволяют организовывать прямые связи поставщика и потребителя услуг, устраняя посредников, активно привлекают потребителя к организации процесса производства, тем самым перекладывая на него ряд производственных функций, минимизируя транзакционные издержки. В частности, модернизации трудовых отношений и уходу ряда профессий с рынка труда способствуют распространение и популяризация краудсорсинга.

В 2012 г. мировой рынок краудсорсинга оценивался специалистами в 50 млрд долл. При этом число краудвокеров увеличивается на 100 % каждый год [12].

Развитие краудсорсинговой работы имеет ряд последствий, которые требуют не только внимания специалистов (организаторов краудсорсинговых проектов и платформ), но и глубокой социальной экспертизы со стороны научного сообщества. Во-первых, ученые Стэнфордского университета и Университета Карнеги-Меллон справедливо отмечают, что растущий рынок краудсорсинговой работы, несмотря на свою экономическую эффективность, функционирует в настоящий момент в этическом вакууме [13]. Это обуславливает возрождение дегуманизации труда работников, позволяет крупным корпорациям обходить правила, обеспечивающие справедливую оплату и отсутствие дискриминации при найме и продвижении сотрудников. Увеличение количества краудвокеров делает актуальными вопросы не только разработки и внедрения инструментов эффективной организации рабочего процесса и коллективной работы, но и формирования новых институтов, норм, правил поддержки работников, выполняющих микрзадачи в рамках краудсорсинговых проектов. Трудовые права работников должны быть обеспечены, даже если их рабочее место и система взаимодействия с работодателем являются виртуальными.

Возможно, особенности новых типов работы не позволят законодательно регламентировать минимальную оплату труда, но они требуют создания новых способов и институтов регулирования трудовых отношений [14]. Развитие интернет-порталов, на которых работники могут рейтинговать работодателей, делиться информацией о соблюдении организациями своих обязательств, объединяться для борьбы с работодателями, нарушающими трудовые права работников, может способствовать большей прозрачности рынка, созданию правил регулирования новых форм организации трудовой деятельности.

Во-вторых, развитие как внешних краудсорсинговых платформ, так и платформ внутри организаций позволит обучать работников с помощью микрзадач, что приведет к перенесению ряда функций образовательных учреждений в коммерческие организации и открытые краудсорсинговые платформы [15]. Открытым остается вопрос, как это скажется на существующих системах образования стран, особенно в условиях того, что краудсорсинговые платформы становятся глобальными, ориентированными на глобальный рынок трудовых ресурсов.

В-третьих, ученые должны определить социальные последствия развития и использования краудсорсинговых работников совместно с искусственным интеллектом, ответить на вопрос, приведет ли их использование к полной замене ряда трудовых функций на социальных роботов. Например, проект «Россия 2045» Дмитрия Ицкова, направленный на создание «аватара» – искусственного тела (полный протез человеческого тела), в который можно будет загрузить все содержимое человеческого мозга, включая сознание и детали личности, должен не только совершить технологический прорыв и решить проблему бессмертия, но и создать новый вектор развития общества, изменить уклад человеческой жизни [16]. Остаются без ответов вопросы, какие последствия для трудовой сферы будут иметь неограниченные «физические» и интеллектуальные возможности «аватара», а также к чему приведет возможность человека с помощью новых технологий управлять дистанционно несколькими телами различных форм и размеров?

В-четвертых, недостаточно исследовано влияние особенностей организации краудсорсинговой работы на развитие профессиональных навыков и личности работника. Особенностью краудсорсинга является разбиение операций (заданий) на микрзадачи, которые выполняются отдельными пользователями. Такая организация рабочего процесса имеет несомненные плюсы с точки зрения эффективности решения задачи, повышения ответственности работника за свой этап работы, но также приводит к ряду негативных моментов: не обеспечивает широкого разнообразия навыков и умений, часто не рождает глубокой вовлеченности «облачных» работников в общий рабочий процесс. В данном случае важными становятся организация контекста рабочего процесса, объяснение каждому работнику, выполняющему микрзадачу, целей и особенностей процесса общей работы. Специалисты прогнозируют, что в ближайшем будущем обострится проблема нахождения баланса между конкурирующими запросами работников и работодателей: какую и в каком количестве информацию должен предоставлять работник, прежде чем согласиться на выполнение работы; насколько информация, предоставляемая работодателем о рабочем процессе, должна быть общей или детализированной, чтобы мотивировать и удерживать работников [17; 18].

Труд становится роскошью, доступной только избранным. А. Горц писал об этом еще в 1980-е гг. В работах «Прощай, рабочий класс» (1980) и «Метаморфозы труда» (1988) он говорил о становлении постмарксистского человека и необходимости формирования общества свободного времени, в котором произойдет освобождение индивида от труда [19, с. 43–44]. В начале XXI в. А. Горц, опираясь также на работы К. Лэша, Дж. Рифкина и П. Глотца, опять предупреждает о неизбежности серьезных социальных изменений, связанных с трансформацией сферы труда. Когнитивный капитализм характеризуется как кризис капитализма [20, с. 61]. Товарное общество,

по его мнению, не может нормально функционировать в условиях производства товаров с использованием все меньшего количества труда.

Предложение Международной организации труда (МОТ) о сокращении трудовой недели с пяти дней до четырех, опубликованное в начале октября 2014 г. [21], свидетельствует о справедливости прогнозов А. Горца, К. Лэша, Дж. Рифкина и других авторов. Эксперты МОТ полагают, что переход на сокращенную рабочую неделю позволит создать больше рабочих мест в условиях растущей безработицы в ряде стран мира.

Изменения на рынке труда, обусловленные глобализацией, приводят к формированию резко стратифицированной и сегментированной социальной структуры. Высококвалифицированная рабочая сила, низкоквалифицированная рабочая сила, а также те, кто подвергается эксклюзии, все дальше дистанцируются друг от друга. Одним из последствий развития новых секторов экономики становится сокращение численности средних слоев, социальная структура становится менее открытой для профессиональной вертикальной мобильности, нежели это было в недавнем прошлом. Верхние слои профессиональной социальной структуры становятся более многочисленными, но при этом они оказываются вполне самодостаточными, у них нет острой необходимости во взаимодействии с представителями других социальных групп. Одновременно представители среднеквалифицированной рабочей силы начинают ощущать, что знания, навыки, умения и привилегии высшего класса, состоящего из профессионалов, являются для них недостижимыми.

Развитие компьютерных технологий, позволяющих создавать удаленные рабочие места и увеличивать мобильность работников, выход на рынок труда женщин, студентов без опыта работы и вторичное включение в рабочий процесс пенсионеров, будет создавать спрос на рабочие места с гибким графиком, с более свободными формами трудовых договоров. В целом это будет подкреплять тенденцию к росту нестандартных рабочих мест, способствовать распространению прекарного труда на все сектора экономики, делая его всеобъемлющим и всепроникающим [22].

Важным социальным последствием такой трансформации становится формирование нового социального класса – прекариата – класса социально незащищенных людей, не имеющих постоянной занятости и стабильного заработка, характеризующихся отсутствием профессиональной идентичности, существующих в условиях отсутствия социальной защищенности со стороны государства или работодателя [23]. Основой этого нарождающегося класса становятся, как правило, самые плохо защищенные слои населения – молодежь без опыта работы, пожилые люди, инвалиды, нетрудоспособные, мигранты, а также люди, отбывшие срок в местах лишения свободы. Углубляющийся экономический кризис будет способствовать увеличению представителей этого класса как в России, так и в других странах, особенно за счет занятых в определенных секторах экономики. Например, в России он будет в ближайшее время пополняться прежде всего за счет занятых в сфере обслуживания, так как рабочие места там являются низкооплачиваемыми и часто не оформленными юридически. Можно предположить, что расширению данной социальной группы будет способствовать также курс правительства на импортозамещение, который предусматривает, что в условиях санкций России потребуются большое количество низкоквалифицированных рабочих мест, прежде всего в сельском хозяйстве и производстве товаров массового спроса. Наибольшую обеспокоенность вызывает то, что рост прекариата в современных российских условиях будет происходить и за счет высококвалифицированных специалистов бюджетной сферы, вынужденных переходить на условия частичной, неполной занятости, снижения социальных гарантий в результате, например, реформы высшего образования и здравоохранения.

Основная социальная опасность заключается в том, что становление данного класса, осознание его членами общности своих интересов, формирование инструментов групповой защиты будут способствовать общей дестабилизации, росту социальной напряженности. Следует согласиться с Г. Стэндингом, что отсутствие четких перспектив в статусном плане, отчуждение от существующего экономического изобилия, невозможность удовлетворять свои не только физиологические, но и социальные потребности будут приводить к нетерпимости и желанию найти виновников сложившейся ситуации, что будет сопровождаться ростом деструктивных проявлений. В первую очередь с ними столкнутся глобальные города, в которых социальная поляризация проявляется наиболее очевидно.

Ссылки и примечания:

1. Полякова Н.Л. XX век в социологических теориях общества. М., 2004.
2. Drucker P. The Age of Discontinuity Guidelines to Our Changing Society. New Jersey, 1992.
3. Sassen S. The Global City: New York, London, Tokyo. Princeton ; Oxford, 2001.
4. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 45–55.
5. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. Т. 24, № 1. С. 72–100.

6. Обзор рынка прямых и венчурных инвестиций. 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://ipo-board.ru/files/cms/200dff3c0e542cd52294f166a762cfe0> (дата обращения: 08.06.2015).
7. Castells M. *The Informational City: Economic Restructuring and Urban Development*. Oxford ; Cambridge, 2002.
8. Rifkin J. *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York, 1995.
9. Атлас новых профессий / К. Лукша, П. Лукша, Д. Песков, Д. Коричин. 2-я ред. М., 2014.
10. Там же.
11. Goodman A., Righetto M. *Why The Human Body Will Be The Next Computer Interface* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fastcodesign.com/1671960/why-the-human-body-will-be-the-next-computer-interface> (дата обращения: 03.06.2015).
12. Согласно данным портала Crowdsourcing.org (<http://www.crowdsourcing.org/>).
13. *The Future of Crowd Work* [Электронный ресурс] / A. Kittur, J. Nickerson, M. Bernstein, E. Gerber, A. Shaw, J. Zimmerman, V. Lease, J. John. URL: <http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=42810112110310601609406908307709211101506905806095042085120117113110086124092122108004117037031126012054126125118122120066064102029022089006118125103093114095122039037048097083102102021004105084079001104120114108116122079083075077076085093118118&EXT=pdf&TYPE=2> (дата обращения: 22.07.2015).
14. Chen M. *Is Crowdsourcing Bad for Workers?* // *The Nation*. 2015. Jan. 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.thenation.com/blog/194041/crowdsourcing-bad-workers> (дата обращения: 11.06.2015).
15. *The Future of Crowd Work*.
16. Манифест стратегического общественного движения «Россия 2045» [Электронный ресурс]. URL: <http://2045.ru/transhumanism> (дата обращения: 09.06.2015).
17. Chen M. *Op. cit.*
18. *The Future of Crowd Work*.
19. Цит. по: Полякова Н.Л. *От трудового общества к информационному: западная социология об изменении социальной роли труда*. М., 1990.
20. Горц А. *Нематериальное. Знание, стоимость, капитал*. М., 2010.
21. Messenger J. *5 good reasons for working 4 days a week* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.job-cafe.co.nz/news/post/5-good-reasons-for-working-4-days-a-week> (дата обращения: 03.05.2015).
22. Kalleberg A. *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition* // *American Sociological Review*. 2009. № 74 (1). P. 1–22.
23. Стэндинг Г. *Прекариат: новый опасный класс*. М., 2014.

References:

1. Polyakova, NL 2004, *The twentieth century in sociological theories of society*, Moscow.
2. Drucker, P 1992, *The Age of Discontinuity Guidelines to Our Changing Society*, New Jersey.
3. Sassen, S 2001, *The Global City: New York, London, Tokyo*, Princeton; Oxford.
4. Strebkov, DO & Shevchuk, AV 2010, 'Freelancers on the Russian labor market', *Sociological researches*, no. 2, p. 45-55.
5. Strebkov, DO & Shevchuk, AV 2015, 'Labor path of self-employed professionals (freelance)', *Russian World*, vol. 24, no. 1, p. 72-100.
6. *Market equity and venture capital* 2014, retrieved 08 June 2015, <<http://ipo-board.ru/files/cms/200dff3c0e542cd52294f166a762cfe0>>.
7. Castells, M 2002, *The Informational City: Economic Restructuring and Urban Development*, Oxford, Cambridge.
8. Rifkin, J 1995, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York.
9. Luksha, K, Luksha, P, Peskov, D & Korichin, D 2014, *Atlas of new occupations*, 2nd ed., Moscow.
10. Luksha, K, Luksha, P, Peskov, D & Korichin, D 2014, *Atlas of new occupations*, 2nd ed., Moscow.
11. Goodman, A & Righetto, M 2015, *Why The Human Body Will Be The Next Computer Interface*, retrieved 08 June 2015, <<http://www.fastcodesign.com/1671960/why-the-human-body-will-be-the-next-computer-interface>>.
12. According to the portal Crowdsourcing.org (<http://www.crowdsourcing.org/>).
13. Kittur, A, Nickerson, J, Bernstein, M, Gerber, E, Shaw, A, Zimmerman, J, Lease, V, John, J2015, *The Future of Crowd Work*, retrieved 22 July 2015, <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=42810112110310601609406908307709211101506905806095042085120117113110086124092122108004117037031126012054126125118122120066064102029022089006118125103093114095122039037048097083102102021004105084079001104120114108116122079083075077076085093118118&EXT=pdf&TYPE=2>>.
14. Chen, M 2015, 'Is Crowdsourcing Bad for Workers?', *The Nation*, Jan. 5, retrieved 11 June 2015, <<http://www.thenation.com/blog/194041/crowdsourcing-bad-workers>>.
15. Kittur, A, Nickerson, J, Bernstein, M, Gerber, E, Shaw, A, Zimmerman, J, Lease, V, John, J2015, *The Future of Crowd Work*, retrieved 22 July 2015, <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=42810112110310601609406908307709211101506905806095042085120117113110086124092122108004117037031126012054126125118122120066064102029022089006118125103093114095122039037048097083102102021004105084079001104120114108116122079083075077076085093118118&EXT=pdf&TYPE=2>>.
16. *Manifest strategic social movement "Russia 2045"* 2015, retrieved 09 June 2015, <<http://2045.ru/transhumanism>>.
17. Chen, M 2015, 'Is Crowdsourcing Bad for Workers?', *The Nation*, Jan. 5, retrieved 11 June 2015, <<http://www.thenation.com/blog/194041/crowdsourcing-bad-workers>>.
18. Kittur, A, Nickerson, J, Bernstein, M, Gerber, E, Shaw, A, Zimmerman, J, Lease, V, John, J2015, *The Future of Crowd Work*, retrieved 22 July 2015, <<http://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=42810112110310601609406908307709211101506905806095042085120117113110086124092122108004117037031126012054126125118122120066064102029022089006118125103093114095122039037048097083102102021004105084079001104120114108116122079083075077076085093118118&EXT=pdf&TYPE=2>>.
19. Cit. by: Polyakova, NL 1990, *From labor to the Information Society: Western sociology of change in the social role of labor*, Moscow.
20. Gorts, A 2010, *Intangible. Knowing, cost, capital*, Moscow.
21. Messenger, J 2015, *5 good reasons for working 4 days a week*, retrieved 03 May 2015, <<http://www.job-cafe.co.nz/news/post/5-good-reasons-for-working-4-days-a-week>>.
22. Kalleberg, A 2009, 'Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition', *American Sociological Review*, no. 74 (1), p. 1-22.
23. Standing, G 2014, *Prekariat: new dangerous class*, Moscow.