

УДК 316.1

ЭКСПЛУАТАЦИЯ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

© 2013 г.

Е.В. Митягина

Вятский государственный гуманитарный университет, Киров

mityagina2004@yandex.ru

Поступила в редакцию 10.01.2013

Предпринимается попытка ответить на вопрос о существовании феномена эксплуатации в современном обществе. Динамично развивающаяся структура рынка, колеблющаяся в диапазоне между дефицитом рабочих мест и дефицитом кадров, рождает новые формы эксплуатации. Ситуация усугубляется кризисом идентичности, социальной субъектности и гибкости рабочих.

Ключевые слова: рабочие, эксплуатация, информатизация, знания и информация, флексибельность, идентичность, социальная субъектность.

Особенностью феномена эксплуатации является её способность «принимать различные формы, которые определяются производственными отношениями, сложившимися в данном обществе. В рабовладельческом и феодальном обществах эксплуатация базируется на личностной зависимости эксплуатируемого от эксплуататора; в капиталистическом обществе – на экономической зависимости юридически свободных эксплуатируемых от эксплуататоров» [1, с. 797–798].

В современных условиях происходит фундаментальная перестройка производства, которая характеризуется высвобождением трудовых ресурсов, перераспределением между материальным производством и развитием информационных потоков. Казалось бы, снижение роли наемного труда на производстве автоматически должно приводить к снижению уровня эксплуатации в её классическом понимании. Однако она не только не снижается там, где господствуют не производство, а «средства массовой информации, кибернетические модели и системы управления, компьютеры... и т.д.» [2, р. 61], а, наоборот, человечество все больше сталкивается с эксплуатацией в её новых формах. Внедрение новейших информационных технологий в производственные процессы усугубляет отношения эксплуатации, обезличивая их субъекта, что усложняет борьбу против неё, часто нивелируя способность работника к пониманию её механизмов.

Термин «эксплуатация» получил широкое распространение в созданной К. Марксом *теории стоимости*, которая с конца 60-х – начала 70-х гг. XX в. все чаще замещается *теорией стоимости, создаваемой информа-*

цией. Идеолог постиндустриализма Д. Белл в 1973 г. впервые предложил говорить о современном обществе как о мире, в котором не просто становится много информации, а в игру вступает другой тип информации – знания [3]. В своей эволюционистской теории перехода от доиндустриального к постиндустриальному обществу ученый отдает приоритет доминирующему типу наемного труда, где постиндустриализм – это переход от производства к услугам. Работа в сфере услуг понимается им как информационная работа, основными преимуществами которой становятся рост профессионализма и снижение доли физического труда. «Повсюду в мире происходит стремительное изменение в составе и структуре рабочей силы. Неквалифицированные и низкоквалифицированные работники превращаются в настоящих изгоев. Растет занятость в сфере услуг – причем наиболее быстро в тех её секторах, где требуются высококвалифицированные специалисты. ... Формируется слой профессионалов, и он постепенно оформляется в особый класс современного общества – класс, который обретает все большее влияние и силу. Вместе с его развитием увеличивается престиж и популярность всех видов образования» [4, с. 20].

М. Кастельс говорит о зарождении с конца 1960-х гг. новой формы капитализма – «информационного капитализма», основанного на «информационализме» как «способе развития, при котором основным источником производительности становится качественная способность оптимизировать сочетание и использование факторов производства на основе знания и информации» [5, р. 7]. При такой форме капитализма и труд, и капитал продолжают существо-

вать, но они качественно трансформируются. Информационная экономика, в основу которой положены знания, требует от современного работника способности к постоянной переквалификации, «перепрограммированию», чтобы соответствовать бесконечным качественным и количественным трансформациям в социуме. Непрерывное образование («пожизненное образование»), самосовершенствование, ориентация на самореализацию и максимальное раскрытие своих способностей становятся ключевыми качествами современного работника. П. Бурдые в работе «Формы капитала» указывал, что накопленный «капитал, в зависимости от области, в которой он функционирует, и ценой более или менее серьезных трансформаций, является предпосылкой его эффективного действия в данной области» [6, с. 60]. Объем и качество культурного и социального капиталов индивида оказывают решающее воздействие на его экономический капитал и, следовательно, определяют его место в социальной структуре общества. Чем выше уровень культурного капитала, основой которого являются знания, чем он более эксклюзивен, тем более выгодна твоя позиция на рынке труда. Современные работодатели должны не только владеть собственностью, им необходимо покупать культурный капитал индивидов. «Для владения машинами индивиду требуется только экономический капитал; для их присвоения и использования в соответствии с их особым предназначением (определяемым инкорпорированным в них культурным капиталом научного или технического типа) он должен иметь доступ к инкорпорированному культурному капиталу – сам лично или через вторые руки» [6, с. 63]. Владение экономическим капиталом и собственностью уже не обеспечивает первых ролей в современном мире. Сейчас уже мало «сидеть на куче товаров» – без использования культурного и символического капитала, без информационного труда, который будет держать темп, все будет потеряно.

Ученые все чаще заявляют о насыщении современного общества информацией, о становлении так называемого «общества знаний». Однако данные понятия, как, впрочем, и понятия «информационное общество», «постмодерн», «глобализация» и многие другие, хотелось бы использовать с некоторой осторожностью. Знания и опыт также становятся все более хрупкими категориями. Необходим новый универсальный тип работника, восприимчивый к постоянному изменению условий труда. Центральным понятием глобального капитализма в сфере труда является *флексibilität*, которая при-

менительно к производству означает «гибкость адаптации к требованиям рынка». Первоначально о гибкой специализации заговорили еще в постфордистскую эпоху, когда она рассматривалась в рамках трех основных направлений:

1) *гибкость наемных рабочих* (гибкая индивидуальная оплата труда, готовность менять работу раз в несколько лет, ориентация на профессии и переобучение, рост числа мест с неполным рабочим днем, гибкий график и т.д.);

2) *гибкость производства* (работа предприятия только после получения заказа);

3) *гибкость потребления* (ориентация на небольшое производство с предпочтительностью исполнения небольших заказов) [7].

В современных условиях гибкость для работодателя – «это новые правила обращения с наемными работниками – гибкость правил найма, оплаты труда, минимизация социальных гарантий. <...> Труд стал «гибким» – работодателю стало легче увольнять работников в любой момент и без компенсации» [8, с. 101]. Современный работник, если он хочет выжить в «системной подвижности мира информационного капитализма», главным своим качеством должен избрать именно гибкость и адаптивность, нормой для него должно стать разнообразие трудовых практик. Человек должен быть готов даже не к возможности смены работы раз в несколько лет, а к вероятности работы от проекта к проекту и от заказа к заказу.

При этом число рабочих физического труда постоянно сокращается, и, в первую очередь, они подвергаются угрозе именно из-за своей негибкости. Часто рабочие оказываются неготовыми к изменениям условий труда, к созданию нового продукта, они оказываются привязанными к определенному месту работы, предпочитая изо дня в день делать одну и ту же работу, используя некогда полученные навыки. Им нужна уверенность в сохранении своего рабочего места в будущем. Такая психология сегодня неминуемо обречена. Труд становится предметом не столько вертикальных, сколько горизонтальных отношений. Индивиды, работающие всю жизнь на одном предприятии и за это время поднимающиеся по социальной лестнице, ушли в прошлое.

Условия глобализации рожают два вида работников. Во-первых, «родовая рабочая сила», которая способна только к физическому труду, не обладающая особыми профессиональными навыками и культурным капиталом. Позиция представителей этой группы на рынке труда чрезвычайно уязвима. Во-вторых, «новые производители», являющиеся создателями знания и

обработчиками информации. Именно их труд наиболее ценен, уровень образования таких работников, широкий объем знаний о мире, обществе, экономике, предприятии, на котором они трудятся, его функциях, выпускаемом продукте и определяют их главенствующее положение на рынке труда. Такой класс общества называется по-разному: коллективными работниками (М. Кастельс [9]), символическими аналитиками, экспертами, креативным классом, информационными работниками (Ф. Уэбстер [10]).

Н.Е. Тихонова пишет, что «трагический смысл последствий воцарения этой новой стратификации заключается в том, что современному миру нужны, прежде всего, представители «самопрограммируемого» труда и, в сравнительно небольшом количестве, – «родовая рабочая сила», к которой относится подавляющее большинство человечества. Миллионы людей оказываются «социально исключенными». <...> В новом мире они не нужны даже как объект эксплуатации, им просто нет в нем места. Ни господствующие классы, ни общество в целом не нуждаются в классе, который подвержен эксклюзии, и не зависят от него – по крайней мере, в экономическом смысле» [11, с. 28–41]. Несмотря на то что в прошлом рабочий класс зависел от владельцев капитала, было принято считать, что капитал нуждается в рабочем классе. Сегодня данная доктрина, по мнению целого ряда отечественных и зарубежных социологов, утрачивает свои позиции.

Позволим себе не согласиться с Н.Е. Тихоновой в отношении того, что в современном обществе нет феномена эксплуатации труда. Действительно, происходит некоторое снижение уровня социальной конфликтности, которое может быть связано либо «с усовершенствованием системы договорных отношений между различными субъектами, в результате чего эксплуатация сменяется «договором или социальным контрактом» с достижением консенсуса на основе компромиссов» [12, с. 103], либо эксплуатация принимает новые, куда более изощренные формы, свойственные высокому уровню развития рынков и экономики. Сегодня наблюдается не просто снижение оплаты труда, социальной защищенности рабочего, принуждения его к труду и работе сверх положенного времени. Статус рабочего становится размытым и все менее определенным. На динамичном по своему характеру современном рынке труда все чаще чередуются периоды дефицита рабочих мест с периодами дефицита кадров, меняются условия занятости, расширяется перечень профессий, вызванный

быстрым ростом услуг и экспансией рынка. Как следствие, появляется феномен лизинга рабочей силы, временного найма работников применительно к часто меняющимся потребностям нанимателя. «С распространением заемного труда появляются новые возможности для эксплуатации труда и лишения прав занятых работников» [13, с. 223].

Большую роль начинает играть так называемый «мигрантский модуль», когда наем на рабочие низкооплачиваемые специальности осуществляется за счет нелегальных мигрантов. Кроме того, крупному бизнесу невыгодно сегодня заботиться о кадровом потенциале своих предприятий. Намного легче, во-первых, автоматизировать и механизировать производство; во-вторых, перенести его в соседний регион или даже страну, чтобы снизить издержки на заработную плату и увеличить производительность труда; в-третьих, избрать стратегию аутсорсинга (вместо того, чтобы производить как можно больше в одной структуре, фирма стремится заключить как можно больше контрактов со сторонними предприятиями). И, наконец, частое превращение современных эксплуататоров из конкретных субъектов в диффузные механизмы экономических сетей, чрезмерно мобильные, не имеющие центра, приводит к отсутствию ответственности за те или иные действия и последствия эксплуатации, которые они вызывают.

Картина рисуется достаточно удручающая. Хочется предложить несколько путей решения проблемы или, вернее, смягчения ситуации.

Во-первых, наемный физический труд – это одна из наиболее распространенных форм труда в современном мире. Снижение его роли действительно происходит, но не в таких масштабах, как думают некоторые ученые и представители общественности. По самым разным подсчетам, наемные работники квалифицированного и неквалифицированного физического труда составляют около 40% населения РФ. Данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ»¹, который ведется с 1992 г. и представляет собой серию ежегодных лонгитюдных обследований домохозяйств РФ, показывают, что рабочими в нашей стране является 39.9% населения (см. табл. 1).

Во-вторых, рост информации – это не всегда позитивное явление. Часто обилие информации прикрывает собой регресс, а порой даже возврат к менее «информированному» состоянию и невежеству. Впервые об этом в 1980-е гг. заговорил Г. Шиллер [14], считавший, что информация и коммуникация являются лишь основ-

Таблица 1

Социально-профессиональная структура России, RLMS, 2012 г.², %

Профессиональные группы	2012 г.	
Военнослужащие	0.5	
Законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звена	4.3	
Специалисты высшего уровня квалификации	18.0	
Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	18.7	
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	6.0	
Работники сферы торговли и услуг	12.2	
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства	0.4	39.9
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	12.2	
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	15.6	
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	11.7	
Итого	100	

ными составляющими давно сформировавшейся и хорошо известной капиталистической формации.

В-третьих, положение может спасти омоложение рабочих. Именно молодежь обладает большим количеством знаний и имеет доступ к различным источникам информации. На современных российских предприятиях возникает ситуация большей востребованности биологического ресурса молодости, нежели социального ресурса квалификации. Это объясняется готовностью молодежи обучаться, переквалифицироваться, то есть, пользуясь терминологией П. Бурдье, повышать качество своего культурного капитала, превращая его в экономические активы. Результаты проведенного Научной социологической лабораторией Вятского государственного гуманитарного университета в апреле–июне 2012 г. пилотного исследования на тему «Ресурсы рабочей молодежи региона (на примере Кировской области)»³ показали, что молодежь в большинстве своем имеет среднее специальное и высшее образование (см. рис. 1). Для примера, по данным «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ», высшее образование в РФ имеет 11.4% квалифицированных и неквалифицированных работников безотносительно к их возрасту. Наблюдается статистически значимая зависимость между уровнем образования рабочей молодежи и наличием планов поменять работу в ближайшее время. Те, кто имеет высшее образование, не планируют менять работу в 25% случаев, а те, кто имеет лишь среднее образование, – в 60% случаев. Выявлено, что те, кто имеет более высокий уровень образования, более мобильны в профессиональном плане и, как следствие, более востребованы современной экономикой. И чаще всего это именно молодежь.

Однако низкий статус рабочих профессий, низкий уровень оплаты труда (особенно на гос-

ударственных предприятиях) определяют нежелание молодежи осваивать рабочие специальности. Молодежь понимает необходимость получения знаний в современном информационном обществе, поэтому стремится в большинстве своем к получению высшего образования. Государство, видя нежелание молодежи получать начальное профессиональное и среднее профессиональное образование, в 2012 г. предприняло попытку сократить прием в высшие учебные заведения, увеличив стоимость внебюджетного обучения. Эта мера, может быть, и действительна, но носит временный характер.

В-четвертых, реалией сегодняшнего дня является усиление индивидуализма в социально-профессиональной сфере, который подчас становится залогом успешности и возможности к «широкой» профессиональной мобильности. Солидарность и коллективизм в сфере трудовых отношений уходят в прошлое, снижается протестность и революционность рабочих. Однако полный отказ от коллективистских установок в среде рабочих, в отличие от «беловоротничковых» профессий, невозможен. Рабочие не могут действовать, профессионально самореализовываться, выбирая только индивидуалистские траектории, так как они не обладают достаточным объемом информации и знаний. С внедрением информационных технологий в производство, очень часто рабочий даже не понимает, что его эксплуатируют. Солидарность, которая, безусловно, невозможна в современных условиях на уровне целого класса, должна быть представлена на уровне группы, предприятия, общественной организации, то есть в любой удобной и доступной для рабочих форме. Солидарность предполагает перераспределение ответственности: человек делегирует обществу долю ответственности за себя, одновременно принимая ответственность за группу, за ее целостность [15, с. 10–11].

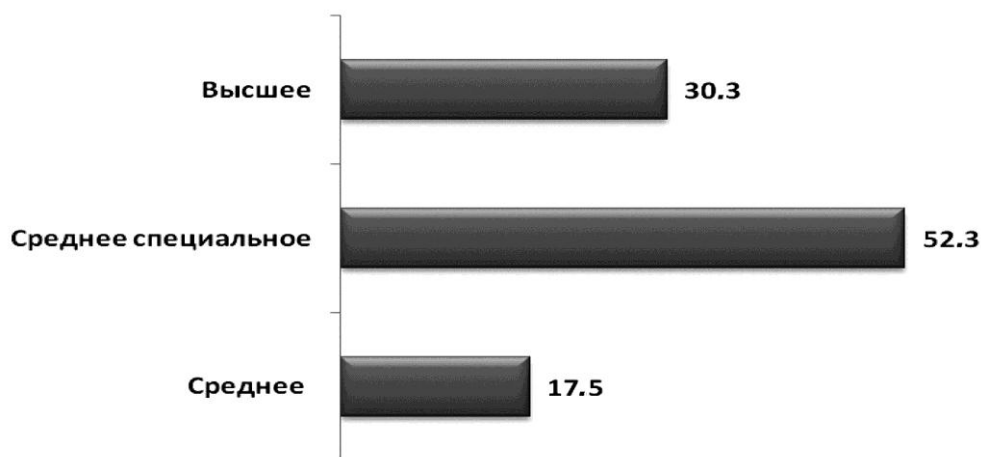


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Ваше образование?»

Коллективистские установки и солидарность сильнее там, где труд менее рутинизирован, есть возможности для самовыражения, проявления независимости и уникальности в своей работе. С этой точки зрения, наиболее солидаризованными являются шахтеры, работники железнодорожного и других видов транспорта, где высок процент взаимовыручки и «чувства локтя». Показательными в этом плане являются исследования Р. Абрамова, проведенные на машиностроительных предприятиях г. Пензы. Он сравнивает бригаду металлургов, в которой функции четко распределены и каждый ответствен за свой участок коллективной работы, и бригаду станочников. Говоря о металлургах, он пишет следующее: «Неконвейерный цикл производства, необходимость тесного коллективного взаимодействия, особый ритм труда и отдыха формируют из этой бригады самостоятельную мужскую команду, схожую по своим характеристикам с орудийным расчетом или экипажем танка. В качестве танка или орудия выступает печь, вокруг которой разворачивается трудовая деятельность. <...> Взаимовыручка и высокая автономия в процессе труда снижают степень отчуждения от рутинной работы – как в случае рабочих станочников. К тому же характер труда и высокий уровень солидарности не позволяют менеджменту обеспечить непрерывный и жесткий контроль над деятельностью металлургов» [16, с. 172] Р. Абрамов отмечает, что в 2009–2010 гг. вследствие кризиса резко сократились заказы на предприятии и рабочие были привлечены к уборке территории и разбору складских запасов. Скорость и организация труда были выше у металлургов даже в несвойственной им работе, чем у организованных в такие же бригады «станочников».

Подобная солидарность рождает чувство профессиональной и, впоследствии, индивидуальной идентичности, которых сегодня так не хватает «рабочему классу» в целом. Надежду на противодействие распространению информационного капитализма и проблемам, которые он порождает (эксплуатация, ограничение доступа к информации, угроза личности и идентичности), олицетворяют сегодня не рабочие, а разнообразные социальные движения (экологическое, феминистское и др.). Они являются достаточно успешными, могут менять ситуацию в соответствии со своими интересами, к ним прислушиваются правительство, представители бизнес-структур, менеджеры и управленцы всех уровней. Возникает вопрос: почему рабочие не могут создать подобные организации, в состав лидеров которых будут включены наиболее креативные, творческие «обработчики» знания и информации из числа квалифицированных и неквалифицированных рабочих?

Казалось бы, основная функция, заключающаяся в отстаивании интересов рабочих, принадлежит профсоюзам. Данный коллективный представитель, опираясь на поддержку персонала, может успешно вести переговоры об условиях труда и его оплаты с работодателем. Однако факты нашей действительности говорят, что традиционные российские профсоюзы не справляются с этой ролью. Можно выделить три основные причины такого положения дел. Во-первых, профсоюзы не пользуются авторитетом и поддержкой у наемных работников. Во-вторых, профсоюзы находятся в зависимом положении от администрации предприятия, что позволяет руководству предприятия не считаться с профсоюзными комитетами либо вообще препятствовать его деятельности. В этих усло-

виях коллективные договоры, заключаемые на большинстве предприятий, лишь формально создают видимость диалога и компромисса. В третьих, в рамках своей деятельности профсоюзы практически не ориентированы на важнейшие аспекты социально-трудовой деятельности: на борьбу за повышение заработной платы, улучшение условий труда, справедливое решение проблем увольнения и найма. Профкомы на предприятиях продолжают заниматься главным образом бытовыми и социокультурными вопросами.

И наемный работник, и его законный представитель – профсоюз – оказались неготовыми к новым реалиям современной экономической системы. Отсутствие опыта, традиций и идеологии не позволяет профсоюзам эффективно функционировать в новой экономической системе. В свою очередь наемный персонал рассматривает профсоюзы как структурное подразделение предприятия. Попытки взять на себя роль защитника интересов рабочих альтернативными профсоюзами, забастовочными комитетами, советами мастеров или какими-либо другими формами социальной субъектности пока что тоже ни к чему не приводят. А уровень эксплуатации на предприятиях тем временем растет.

Итак, в информационном обществе, где основным источником производительности являются знания и информация, эксплуатация слоев и групп, не обладающих определенным набором знаний, усиливается. Одной из наиболее уязвимых категорий в условиях глобализации оказываются рабочие, основу деятельности которых составляет физический труд. Ситуация усложняется тем, что рабочие сегодня остаются сообществом «в себе», но «не для себя», то есть не солидаризированными в отстаивании своих интересов и прав. В результате возникает кризис профессиональной и, как следствие, личностной идентичности, рабочие выпадают из трансформационных процессов в качестве активных социальных субъектов общественных преобразований.

При всей дифференцированности рабочих по характеру труда, квалификации, сфере деятельности все они едины в одном – в экономической зависимости. Их труд используется теми, кто контролирует материальные, информационные и иные условия производства. Любая серьезная попытка контроля этих условий со стороны рабочих, будь то отстаивание интересов на уровне индивидуальных акций или профсоюза, может быть, иной институциональной формы, создает прецедент

превращения рабочих в независимые субъекты экономического процесса, возможность эволюции для таких работников. На уровне индивидуального сознания рабочим не следует забывать о том, что, какие бы глобальные трансформации ни происходили в любом обществе, институт труда как таковой остается неизбылемым. Профессионалы нужны в любое время, будь то доиндустриальный, индустриальный или глобальный капитализм. Чем более профессионален тот или иной человек, способен к обучению, переподготовке, чем эксклюзивнее его навыки и умения, тем выше его позиция на рынке труда.

Примечания

1. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> (дата обращения 11.12.2012).

2. В 2012 г. вероятностная, стратификационная, многоступенчатая выборка составила 7795 жителей РФ.

3. Выборка, репрезентативность которой определялась половозрастными характеристиками и сферами производства, составила 155 молодых рабочих промышленности, строительства и транспорта. Из них 52.3% юношей и 47.7% девушек с 18 до 30 лет (18–25 лет – 45.8%, 25–30 лет – 54.2%). Уровень квалификации в данном исследовании не учитывался.

Список литературы

1. Журавлев Г.Т. Эксплуатация // Социологическая энциклопедия в 2-х тт. / Под ред. Г.Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. Т. 2. 863 с.
2. Kellner D. Jean Baudrillard: From Marxism to Postmodernism and Beyond. Cambridge: Polity Press, 1989. 357 p.
3. Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. N.Y.: Basic Books, 1973. 507 p.
4. Белл Д., Иноземцев В. Эпоха разобщенности: размышления о мире XXI века. М.: Журнал «Свободная мысль», Центр исследований постиндустриального общества, 2007. 304 с.
5. Castells M. The End of the Millennium, The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. III. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell, 1998. 488 p.
6. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. С. 60–74.
7. Климова С.Г., Абрамов Р.Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. 2010. № 2. С. 98–117.

8. Клеман К. Гибкость социально-трудовых отношений по-российски // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России / Под ред. В.А. Ядова. М.: Таус, 2009. С. 29–57.
9. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М.: ГУ-ВШЭ, 2000. 606 с.
10. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. М.: Аспект Пресс, 2004. 398 с.
11. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социс. 2006. № 9. С. 28–41.
12. Макарова М.Н. Особенности воспроизводства образовательного потенциала рабочих в современном российском обществе: социологический анализ: Дис. ...д-ра соц. наук. Ижевск: Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького, 2007. 336 с.
13. Цвылев Р.И., Столповский Б.Г. Труд в современном обществе: трансформация, а не исчезновение. М.: Институт социологии РАН, 2008. 224 с.
14. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием / Пер. с англ.; Науч. ред. Я.Н. Засурский. М.: Мысль, 1980. 326 с.
15. Ядов В.А. Солидаризация рабочих в российской действительности: замысел исследования и теоретические предпосылки. М.: Институт социологии РАН, 1998. 231 с.
16. Абрамов Р.Н. Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной субкультуры // В кн. Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012. 236 с.

THE PROBLEM OF EXPLOITATION OF WORKERS IN MODERN SOCIETY

E.V. Mitiagina

This article touches upon the problem of exploitation in the modern society.

Keywords: workers, operation, informatization, information and knowledge, flexibility, identity, social subjectivity.